



**ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PARKSON CENTRE  
POINT MEDAN (PT. TOZY SENTOSA)**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**AKBAR MAULANA KOTO**

**NPM: 1715311005**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : AKBAR MAULANA KOTO  
NPM : 1715311005  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PARKSON CENTRE POINT  
MEDAN (PT. TOZY SENTOSA)

MEDAN, SEPTEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (DR. ONNY MEDALINE S.H., M.Kn.)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, S.E., M.M.)

PEMBIMBING II

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PERSETUJUAN UJIAN**

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

**NAMA : AKBAR MAULANA KOTO  
NPM : 1715311005  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PARKSON CENTRE POINT  
MEDAN (PT. TOZY SENTOSA)**

**MEDAN, SEPTEMBER 2021**

**KETUA**

**(SAIMARA A.M SEBAYANG, S.E., M.Si)**

**ANGGOTA-II**

**(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.Si)**

**ANGGOTA-I**

**(SAMRIN, S.E., MM)**

**ANGGOTA-III**

**(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)**

**ANGGOTA IV**

**(ANNISA SANNY, S.E., M.M)**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Akbar Maulana Koto  
NPM : 1715311005  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S1 (Strata Satu)  
Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) Di Centre Point 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.

Medan September 2021



(Akbar Maulana Koto)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Akbar Maulana Koto  
NPM : 1715311005  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Emplasmen Kebun Adolina Perbaungan- Sumatera Utara

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

Schubungan 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, Agustus 2021

Yang Membuat Pernyataan



(Akbar Maulana Koto)

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

FAX: 061 8458077 PO BOX: 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

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

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : AKBAR MAULANA KOTO  
Tgl. Lahir : PERBAUNGAN / 16 Februari 1998  
No. Pokok Mahasiswa : 1715311005  
Bidang Studi : Manajemen  
Mencakup : Manajemen SDM  
Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3.62  
No. : 082168153225  
Saya mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

### Judul

Tesis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (Pt. Tozy MosaYO)

Oleh Dosen. Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu

Medan, 29 Maret 2021

Pemohon,

*Akbar*

( Akbar Maulana Koto )



Rektor I,

*Sahyo Pramono*  
( Sahyo Pramono, S.E., M.M. )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan

*Bambang Widjanarko*  
( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )



Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

*Bambang Widjanarko*  
( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen

*Ramadhan Harahau*  
( Ramadhan Harahau, S.E., S. Psi., M. Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :

*Mira Yosefa Siregar*  
( Mira Yosefa Siregar, S. Pd., M. Si. )

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagi 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.



Kitonga, BA., MSc

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

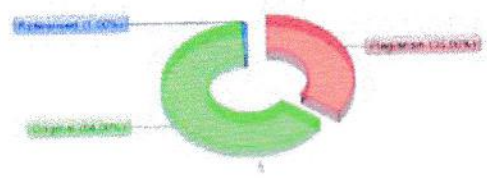
analyzed document: AKBAR MAULANA KOTO\_1715311005\_MANAJEMEN.docx | Source: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- 1 Copy/Paste
- 2 Rewrite
- 3 Detected language
- 4 Check type: Internet Check



Download report details only analysis

- 1 Download report



- 1 Distribution chart



100% 45





**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: 128/PERP/BP/2021**

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

: AKBAR MAULANA KOTO  
: 1715311005

Semester Akhir

: SOSIAL SAINS  
Prodi : Manajemen

namanya terhitung sejak tanggal 26 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekiranya terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 26 Juli 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
Rahmad Budi Utomo, ST, M.Kom

Dokumen FM-PERPUS-06-01  
: 01  
Ektif : 04 Juni 2015

Medan, 26 Juli 2021  
 Kepada Yth. Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AKBAR MAULANA KOTO  
 Tempat/Tgl. Lahir : PERBAUNGAN / 1998-02-16  
 Nama Orang Tua : ZAHIRUDDIN  
 N. P. M : 1715311005  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082168153225  
 Alamat : Emplasmen Kebun Adolina Perbaungan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan(Pt. Tozy Sentosa)**, 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 indek 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 transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi 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 (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen 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 diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	Rp.	1.500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	Rp.	1.250.000
<b>Total Biaya</b>	<b>Rp.</b>	<b>2.750.000</b>

Ukuran Toga : L

Dibuat/Direvisi oleh :



Dr. Gany Medafans, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



AKBAR MAULANA KOTO  
 1715311005

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.



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 : AKBAR MAULANA KOTO  
 NPM : 1715311005  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si  
 Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan(Pt. Tozy Sentosa)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
21 April 2021	Sudah bimbingan dan ACC sempro	Disetujui	
25 Juli 2021	ACC meja hijau Note: perbaiki bab 5 sebelum daftar sidang. Txs	Disetujui	
04 September 2021	ACC jilid lux.	Disetujui	

Medan, 20 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si



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** : AKBAR MAULANA KOTO  
**NPM** : 1715311005  
**Program Studi** : Manajemen  
**Jenjang Pendidikan** : Strata Satu  
**Dosen Pembimbing** : Samrin, SE.,MM  
**Judul Skripsi** : Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan(Pt. Tozy Sentosa)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
19 Juli 2021	Koreksi : - Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama dan dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi Y. Indikator X dimunculkan sebagai faktor faktor yang mempengaruhi variabel Y dan lengkap ada indikator nya. Kemudian fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra survey utk masing-masing variabel. - butir butir identifikasi masalah telah mewakili semua variabel dan tergambar pada penjelasan tabel pra survey. - Penelitian terdahulu minimal 8 - Pada hypotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3,1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasi nya dan siapa sampelnya. Buatlah karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 defenisi dan indikator setiap variabel agar dimasukkan sumber teorinya dan sinkronkan dengan sumber teory yang di kerangka konseptual. Serta tambahkan satu kolom deskripsi dari setiap indikator variabel. Selanjutnya di bawah tabel defenisi operational variabel, tambahkan pengertian teory skala likert dan buat tabel skala likert. - Pada Bab IV bagian A agar telah disertakan struktur organisasi. Pada bagian B. (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas semua hypotesis. - Pada Bab V, bagian B (Saran) agar merujuk kepada Kesimpulan, dan sinkron dengan indikator variabel serra identifikasi masalah	Revisi	
22 Juli 2021	Skripsi sudah diperbaiki sesuai saran. ACC sidang meja hijau	Disetujui	
03 September 2021	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 20 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM

## ABSTRAK

---

Masih banyak masalah yang dihadapi oleh sumber daya manusia dalam perusahaan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya perkembangan zaman serta teknologi yang sangat mutakhir serta termmodernisasi membentk perilaku sumber daya manusia untuk lebih interaktif serta efektif dalam memanfaatkan segala aspek penting untuk mengukur sejauh mana personal nya berkembang dan bertahan dalam menghadapi tantangan dunia modern saat ini.. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan. Analisis yang digunakan yaitu analisis assosiatif, metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik penarikan sampel secara *Sensus Sampling*, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden yang memberikan informasi. Maka sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 46 karyawan yang menetap di parkson. Hasil yang di dapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1)Disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar  $3,702 > 1,68$  ( $n-k = 46-4 = 42$  pada  $0,05/ 5\%$ ) dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , 2)Motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai t hitung Motivasi Kerja sebesar  $3,048 > 1,68$  ( $n-k = 46-4 = 42$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikan  $0,004 < 0,05$  3)Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar  $3,290 > 1,68$  ( $n-k = 46-4 = 42$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikan  $0,002 < 0,05$  4)Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan uji F menghasilkan  $F_{hitung} 67,449 > F_{tabel} 2,60$  ( $n-k-1$  pada  $k = 46-4-1 = 41$  pada 4) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai *Adjusted R square* 0,798 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,816 (81,6%) Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan di jelaskan oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya sebesar 18,4% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

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

## **ABSTRACT**

---

There are still many problems faced by human resources in the company that cause a decrease in employee performance. With the development of the times and the very latest and modernized technology, the behavior of human resources is formed to be more interactive and effective in utilizing all important aspects to measure the extent to which their personalities develop and survive in facing the challenges of today's modern world. The purpose of this study is to find out the effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on the performance of parkson employees (PT. Tozy Sentosa) at Center Point Medan. The analysis used is associative analysis, this research method is quantitative. The population in this study were all employees of parkson (PT. Tozy Sentosa) at Center Point Medan. The sampling technique used a sampling technique using the Census Sampling technique, so that all members of the population were sampled as subjects studied or as respondents who provided information. So the sample in this study amounted to 46 employees who live in parkson. The results obtained from this study indicate that: 1) Work discipline has a partial and significant effect on employee performance with a t-count value of Work Discipline of  $3.702 > 1.68$  ( $nk = 46-4 = 42$  at  $0.05/5\%$ ) and significant  $0.001 < 0.05$ , 2) Work motivation partially and significantly affects employee performance with a t-count value of Work Motivation of  $3.048 > 1.68$  ( $nk = 46-4 = 42$  at  $0.05/5\%$ ) and significant  $0.004 < 0.05$  3) Job satisfaction partially and significantly affects employee performance with a t value of  $3.290 > 1.68$  ( $nk = 46-4 = 42$  at  $0.05/5\%$ ) and significant  $0.002 < 0,05$  4) Work discipline, work motivation, and job satisfaction simultaneously have a significant and significant effect on employee performance with the F test resulting in Fcount  $67,449 > Ftable 2.60$  ( $nk-1$  at  $k = 46-4-1 = 41$  at  $4$ ) and significance  $0.000 < 0.05$ . Adjusted R square value of  $0.798$  can be called the coefficient of determination, this means  $0.816$  ( $81.6\%$ ) Employee Performance can be obtained and explained by Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction while the remaining  $18.4\%$  is explained by variables outside the model that do not researched.

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa)”** 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.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan peneliti 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 Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Ibu Rifa Adriyanti Selaku Manager Store Parkson Centre Point Medan yang telah memotivasi, mengarahkan serta memberikan izin terkait penelitian ini.
7. Kepada Orangtua yang saya cintai yakni Bapak Zahiruddin dan Ibunda Yati Ningsih yang telah memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.

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

Medan,        September 2021  
Peneliti

AKBAR MAULANA KOTO  
NPM: 1715311005



# DAFTAR ISI

## HALAMAN

<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</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 .....	9
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	10
E. Keaslian Penelitian .....	12

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Landasan Teori .....	13
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2. Kinerja Karyawan .....	14
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	14
b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	16
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	18
d. Indikator Kinerja Karyawan .....	21
3. Disiplin Kerja .....	22
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	22
b. Tujuan Disiplin Kerja .....	24
c. Bentuk dan Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	24
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	26
e. Indikator Disiplin Kerja .....	27
4. Motivasi Kerja .....	28
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	28
b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja .....	29
c. Tujuan Motivasi Kerja .....	30
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	30
e. Indikator Motivasi Kerja .....	31
5. Kepuasan Kerja .....	32
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	32
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	33
c. Indikator Kepuasan Kerja .....	35

B. Penelitian Terdahulu .....	36
C. Kerangka Konseptual.....	39
D. Hipotesis .....	40

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	41
C. Definisi Operasional Variabel .....	42
D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data .....	45
E. Teknik Pengumpulan Data .....	46
F. Teknik Analisis Data .....	47

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	53
1. Deskripsi Objek Penelitian Parkson (PT. Tozy Sentosa).....	53
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	54
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
a) Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	58
b) Variabel Motivasi Kerja (X2).....	62
c) Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	66
d) Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	71
4. Uji Kualitas Data .....	76
a) Hasil Uji Validitas .....	76
b) Hasil Uji Reliabilitas .....	78
5. Uji Asumsi Klasik.....	79
a) Hasil Uji Normalitas.....	79
b) Hasil Uji Multikolinearitas .....	80
c) Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	81
6. Hasil Regresi Linear Berganda.....	81
7. Hasil Uji Hipotesis.....	83
a) Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	83
b) Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	83
8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	85
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	85
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	85
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	87
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	88
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	89

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	92
B. Saran .....	92

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
-----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

## HALAMAN

Tabel 1.1 Pra Survei Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	3
Tabel 1.2 Pra Survei Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	4
Tabel 1.3 Pra Survei Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X2).....	6
Tabel 1.4 Pra Survei Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X3) .....	8
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 3.1 Skedul Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	41
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Tetap Parkson.....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia.....	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Status .....	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Pendapatan.....	57
Tabel 4.5-4.10 Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	58-61
Tabel 4.11-4.16 Penilaian Responden Variabel Motivasi Kerja (X2).....	62-65
Tabel 4.17-4.24 Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X3) .....	66-70
Tabel 4.25-4.32 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	71-75
Tabel 4.33 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1) .....	76
Tabel 4.34 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....	76
Tabel 4.35 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3) .....	77
Tabel 4.36 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	78
Tabel 4.37 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan .....	78
Tabel 4.38 Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov .....	79
Tabel 4.39 Hasil Uji Multikolienaritas .....	80
Tabel 4.40 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	82
Tabel 4.41 Hasil Uji F (Simultan) .....	83
Tabel 4.42 Hasil Uji t (Parsial).....	84
Tabel 4.43 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	85

## DAFTAR GAMBAR

### HALAMAN

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tozy Sentosa (Parkson).....	79
Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas .....	79
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas .....	80
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas .....	81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada perkembangannya Kota Medan menjadi salah satu Kota Terbesar ke 3 Di Indonesia saat ini khususnya untuk mendorong sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena kekuatan sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia salah satu ciri sumber daya yang bekinerja baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tinggi bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Sekarang ini, perusahaan harus tepat membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri. Untuk memacu kinerja karyawan diperlukan motivasi dari dalam diri karyawan, serta kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya dan disiplin kerja setiap karyawan.

Masih banyak masalah yang dihadapi oleh sumber daya manusia dalam perusahaan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya perkembangan zaman serta teknologi yang sangat mutakhir serta termodernisasi membentk perilaku sumber daya manusia untuk lebih interaktif serta efektif dalam memanfaatkan segala aspek penting untuk mengukur sejauh mana personal nya berkembang dan bertahan dalam menghadapi tantangan dunia modern saat ini.

Prinsipnya untuk mencapai suatu kinerja yang baik bagi perusahaan maka sumber daya manusia harus mampu memberikan kontribusi lebih dan signifikan bagi perusahaan atau organisasi dalam menjalankan aktivitas manajemen yang ada pada suatu lingkungan internal untuk memberikan efek positif demi terciptanya

tujuan bersama bagi perusahaan atau organisasi. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan suatu riset terkait pada sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja seorang sumber daya manusia bagi perusahaan dalam memaksimalkan pola kompetensi penting menghadapi dunia kerja yang semakin produktif pada masa sekarang beberapa variabel yang akan dilakukan penelitian adalah disiplin kerja, motivasi kerja, serta kepuasan kerja sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan suatu kinerja yang baik bagi perusahaan atau organisasi. Banyaknya perusahaan serta organisasi yang ada di Kota Medan saat ini menjadi momen berharga bagi para sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kemampuan, serta kemauan kuat dalam kemajuan personalnya salah satunya ada PT. Tozy Sentosa (Parkson) yang ada di Centre Point Medan yang mempekerjakan beberapa sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya dalam melaksanakan *job desc* yang diberikan guna dapat menilai kinerja positif karyawan untuk kemajuan perusahaan .

Menurut Edison (2017), Kinerja merupakan suatu hasil atas serangkaian proses yang merujuk atau bisa dilaksanakan pengukuran untuk periode waktu yang ditetapkan yang berlandaskan terhadap kesepakatan dan juga ketentuan yang sudah dipertetapkan. Untuk mencapai sebuah kinerja yang baik di mata perusahaan para sumber daya manusia memiliki peran penting untuk memberikan kontribusi maksimal guna mencapai target pribadi dan target yang diberikan oleh perusahaan, maka pada masa sekarang tidak jarang sumber daya manusia belum berhasil dan menyerah untuk meningkatkan stabilitas perusahaan dengan dorongan kinerja yang terbaik, namun hal ini juga menjadi peran penting bagi perusahaan guna memberikan feedback maksimal kepada seorang karyawan agar

mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tepat waktu. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ada disiplin kerja seorang karyawan.

**Tabel 1.1. Pra Survei Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang banyak diberikan oleh perusahaan	14	70%	6	30%	20
2	Mampu melayani konsumen dengan baik dan sopan	18	90%	2	10%	20
3	Bekerja tepat waktu sesuai target yang diberikan	8	40%	12	60%	20
4	Melakukan kerjasama antar sesama karyawan dengan baik	11	55%	9	45%	20
5	Antar karyawan saling memberikan motivasi dalam bekerja	9	45%	11	55%	20

Sumber oleh: Karyawan Parkson (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui pra survei terkait kinerja karyawan yang diberikan kepada 20 responden bahwa hal yang menjadi permasalahan adalah karyawan belum mampu bekerja tepat waktu untuk memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan, serta minimnya dorongan yang diberikan antar sesama karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal serta efektif dalam mencapai tujuan bersama yang ingin dicapai untuk lebih produktif dalam lingkungan internal pekerjaan yang ada.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari disiplin karyawan. Disiplin kerja bagian dari sikap berperilaku yang tidak bisa terpisahkan dalam mematuhi peraturan yang ada. Dengan adanya peraturan tentang sikap, tindakan, dan perilaku karyawan dapat digunakan sebagai titik pacuan bagi perusahaan dalam mendefinisikan aturan, serta sebagai pengetahuan bagi karyawan tersebut. Jika karyawan tidak disiplin, mereka secara akan mengganggu pekerjaan dan kegiatan karyawan lainnya, seharusnya pekerjaan harus diselesaikan hari ini, dan

ternyata masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Didalam peraturan ini diharapkan dapat dijalankan dengan baik agar tidak mengganggu aktivitas perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan lebih mudah ditingkatkan.

Perusahaan juga harus mampu memberikan *feedback* yang maksimal kepada para karyawan yang ada agar mampu berkontribusi lebih dalam segala aktivitas mendukung terciptanya cita-cita bersama. Berdasarkan pada analisis di atas terkait sumber daya manusia, peneliti memberikan beberapa survei kepada 20 responden/karyawan tetap di Parkson Centre Point terkait disiplin kerja.

**Tabel 1.2. Pra Survei Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Berani mengambil resiko dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan	8	40%	12	60%	20
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	5	25%	15	75%	20
3	Hadir tepat waktu dalam bekerja	10	50%	10	50%	20
4	Mengikuti aturan kerja yang diberikan perusahaan	10	50%	10	50%	20
5	Bekerja sesuai dengan standard <i>job desc</i> yang diberikan perusahaan	9	45%	11	55%	20

Sumber oleh: Karyawan Parkson (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa terdapat 20 responden yang diberikan pernyataan survei penelitian dengan deskripsi dominan permasalahan yang ada pada pernyataan tersebut adalah karyawan berpendapat bahwa tidak berani mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan yang ada hal ini dikarenakan menurunnya jumlah konsumen yang datang ke parkson sehingga mereka lebih bertahan pada kondisi yang nyaman saja. Serta permasalahan yang terberat pada saat ini adalah sulitnya para sales mendapatkan target sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan hal ini juga efek dari keadaan pandemi covid-19



yang saat ini sedang melanda Indonesia sehingga berdampak pada minat belanja masyarakat dan kunjungan ke mall dalam membeli barang atau produk. Dengan adanya hal ini maka secara otomatis akan berdampak pada kinerja seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas manajemen yang diberikan. Selanjutnya masih adanya karyawan yang melaksanakan pekerjaan diluar *job desc* nya masing-masing.

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan Parkson Centre Point dalam menjalani aktivitas kerja yang ada akan berdampak pada meningkatkan suatu kinerja yang diinginkan oleh perusahaan, semakin disiplin karyawan menjalankan segala aturan dan manajemen waktu maka kinerja yang diberikan juga bersifat positif. Permasalahan yang terjadi terkait disiplin kerja pada karyawan Parkson centre Point adalah kurangnya pemahaman karyawan terkait *job desc* yang akan dikerjakan seperti kurangnya *personal selling* kepada konsumen, tidak sigap dalam menyusun display product yang berantakan, masih adanya karyawan yang pada saat menjaga booth masih mondar-mandir meninggalkan booth mereka untuk pergi ke booth lain dalam jam kerja sehingga kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini tentunya akan menjadi dampak negatif bagi keadaan perusahaan khususnya di Parkson Centre Poin. Maka dari dengan adanya hal ini tentunya para karyawan memerlukan motivasi kerja yang harus diberikan dalam bentuk apapun.

Menurut Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan,

mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan. Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Namun dalam uraian berikut, motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Sedangkan pengertian motivasi dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor rasion (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Oleh karena itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi tersebut betul-betul menjadi tepat sasaran. Kebutuhan (*needs*), ini mengakibatkan munculnya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang diberikan kepada seluruh karyawan tentunya akan menciptakan suatu rasa semangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 1.3. Pra Survei Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan beban pekerjaan	8	40%	12	60%	20
2	Keadaan rekan kerja yang mampu memberikan dorongan positif dalam bekerja	5	25%	15	75%	20
3	Insentif dikeluarkan tepat waktu	2	50%	18	50%	20
4	Briefing kerja dilakukan setiap harinya	7	50%	13	50%	20
5	Melaksanakan pekerjaan untuk mendapatkan reward	9	45%	11	55%	20

Sumber oleh: Karyawan Parkson (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat Motivasi kerja yang ada muncul dari segala sisi dimulai keadaan lingkungan kerja yang baik, rekan kerja, kondisi arahan dari atasan kepada bawahan dan lainnya. Permasalahan yang terjadi terkait motivasi kerja pada karyawan Parkson Centre Point adalah Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja pada masa pandemic covid-19 saat ini, rekan kerja belum sepenuhnya mampu memberikan dorongan positif dalam bekerja, insentif pekerjaan yang tidak keluar selama masa pandemic covid-19 yang menjadi keluhan bagi seluruh karyawan parkson centre point, kurangnya briefing yang dilaksanakan oleh atasan kepada bawahan sebagai bentuk evaluasi kerja. Hal ini tentunya akan berdampak pada keadaan kinerja karyawan yang ada. Serta mungkin akan mengurangi rasa kepuasan kerja yang terjadi pada diri seorang karyawan.

Kepuasan kerja menjadi hal penting dan signifikan bagi seorang karyawan yang bekerja untuk dapat tetap berada dalam zona nyamannya ketika melaksanakan aktivitas pekerjaan yang ada. Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Priansa (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif.

**Tabel 1.4. Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Komunikasi dengan atasan baik	8	40%	12	60%	20
2	Mampu melaksanakan arahan dari atasan dengan baik	9	25%	11	75%	20
3	Sistem shifting sudah baik	11	50%	9	50%	20
4	Rekan kerja yang membantu	7	50%	13	50%	20
5	Pekerjaan dilaksanakan secara tanggap	10	45%	10	55%	20

Sumber oleh: Karyawan Parkson (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat terdapat permasalahan yang terjadi terkait kepuasan kerja pada karyawan Parkson Centre Point adalah kurangnya interaksi antara atasan dengan bawahan hal ini dapat terlihat dengan minimnya jadwal briefing yang dilaksanakan yaitu dalam sebulan hanya 1x sehingga karyawan terdampak pada tidak berjalannya arahan dari atasan kepada bawahan yaitu karyawannya, selanjutnya pembagian sistem shifting yang masih memberatkan beberapa karyawan hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang merasa bahwa pembagian waktu kerja merugikan beberapa karyawan yang ada misalnya terdapat beberapa karyawan yang shifting kerjanya siang-malam hari selama 1 minggu, sementara yang lain diberikan jam shifting siang-malam hanya 3-5 hari. Rekan kerja yang masih bersikap individualisme dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Hal ini tentunya berdampak pada proses berjalannya aktivitas kerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan tentunya harus ada langkah efektif dari perusahaan dan *top management* dalam memaksimalkan permasalahan tersebut.

Dengan adanya hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan akan terdampak oleh permasalahan-permasalahan dalam lingkungan kerja seorang

sumber daya manusia maka dari itu perusahaan harus memberikan evaluasi penting agar menurunkan beberapa problem yang terjadi demi stabilitas perusahaan. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan suatu riset terkait **“Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa)”**.

## **B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

- a) Kurangnya pemahaman karyawan terkait *job desc* yang akan dikerjakan seperti kurangnya *personal selling* kepada konsumen, tidak sigap dalam menyusun *display product* yang berantakan.
- b) Masih adanya karyawan yang pada saat menjaga booth masih mondar-mandir meninggalkan booth mereka untuk pergi ke booth lain dalam jam kerja.
- c) Insentif pekerjaan yang tidak keluar selama masa pandemic covid-19 yang menjadi keluhan bagi seluruh karyawan Parkson Centre Point Medan
- d) Kurangnya briefing kerja yang dilaksanakan oleh atasan kepada bawahan sebagai bentuk evaluasi kerja.
- e) Pembagian sistem shifting yang masih memberatkan beberapa karyawan hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang merasa bahwa pembagian waktu kerja merugikan.
- f) Rekan kerja yang masih bersikap individualisme dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini perlu dibatasi agar penelitian ini terfokus pada masalah yang akan diteliti hanya terkait Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) Di Centre Point Medan. Pimpinan tidak termasuk dalam sampel penelitian.

## **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa)?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa)?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa)?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa)?

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa).
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa).
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa).
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa).

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia, khususnya tentang fenomena yang terjadi terkait Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan masalah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini sebelumnya dari penelitian Dhiya Ulya Qiyah & Mauli Siagian (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard, penelitian ini oleh Akbar Maulana Koto (2021) berjudul Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa). Perbedaan penelitian ini terletak pada:

1. Jumlah Observasi/Sampel (n): Penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 155 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 46 karyawan yang menetap
2. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilaksanakan tahun 2021 (Januari Telah Selesai) sedangkan penelitian ini dilaksanakan tahun 2021 (Maret Baru dimulai).
3. Lokasi Penelitian: Lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Karyawan PT. Bahtera Bahari Shipyard Batam Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Pada Karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) Di centre Point Medan.
4. Penelitian terdahulu berasal dari Universitas Putera Batam dan penelitian ini berasal dari Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, dengan jumlah responden 46 orang/karyawan menetap yang tidak termasuknya 3 orang manager yang dijadikan sebagai sampel penelitian.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi/perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan/organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui, pelatihan ketrampilan, motivasi kerja serta diperhatikan kesejahteraannya. Menurut Kasmir (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut Dessler (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi rekrutmen, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber

daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien

## **2. Kinerja Karyawan**

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

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Bacal (2015) berpendapat bahwa kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. Menurut Kashmir (2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu

periode tertentu. Kinerja sumber daya manusia Menurut Mangkunegara (2017) merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 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.

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala. Menurut Kashmir (2016) kinerja adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan -kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela (2016), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut Masram (2017) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja

adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2016) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

#### **b. Manfaat Dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Menurut Rozarie (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, antara lain adalah:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian. Menurut Rozarie (2017) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian

Proses aktivitas pendataan dalam sistem penggajian yang akan diberikan kepada para karyawan/pegawai sebagai balasan jasa atas segala yang dikerjakan selama masa kerja.

2. Umpan balik kinerja

Memberikan feedback kinerja dari yang telah dilaksanakan selama masa kerja sebagai bentuk aktivitas positif ketika melakukan pekerjaan.

3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu

Kinerja karyawan/pegawai dilihat berdasarkan pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai target yang diberikan oleh perusahaan selama masa kerja yang diberikan.

4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian

Mencatat, memfoto, dan mevideokan segala aktivitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai/karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Penghargaan terhadap kinerja individu

Memberikan apresiasi kepada setiap karyawan/pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan semaksimal mungkin sebagai bentuk loyalitas kepada perusahaan ditempat ia bekerja.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

### 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

### 6. Kepemimpinan

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 seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

#### 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

#### 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. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat tiga faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitan, yaitu faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kashmir (2016), Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai.

#### 2. Kualitas Pekerjaan

Pengukuran kinerja dapat dikakukan 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.

### 3. Waktu (Jangka waktu)

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

### 4. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

## **3. Disiplin Kerja**

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

Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa disiplin karyawan merupakan perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang

tidak tertulis. Menurut Rivai (2014) menyatakan bahwa Disiplin kerja ialah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Handoko (2014) berpendapat disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai – nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang. disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan- ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan–aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan -aturan yang sudah di tetapkan. Menurut Wirawan (2012) Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus di patuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.

Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standard dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta ke efektifan standar perusahaan dalam menindaklanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan”.Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis sebagai

suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

### **b. Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

### **c. Bentuk dan Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi

contoh terhadap para bawahannya. Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Rivai (2013), Terdapat empat jenis yang menyangkut disiplin kerja antara lain adalah:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Right Perspektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

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

Menurut Hasibuan (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, 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 pegawai organisasi.

#### 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

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

### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2016) indikator disiplin yaitu:

#### 1. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. seperti Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja, dan Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja.

#### 2. Ketaatan pada standar aturan kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. yaitu Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, bekerja sesuai fungsi dan

tugasnya. Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. yaitu Pemahaman pegawai atas peraturan kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.

### 3. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama.

## 4. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni movere, yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan. Menurut Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan. Menurut Rivai (2013) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.



Menurut Siagian (2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Winardi mengemukakan (2016) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Menurut Farida (2016) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

#### **b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) ada 2 (dua) jenis motivasi, adalah motivasi positif dan motivasi negative

### 1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi ( merangsang ) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik –baik saja.

### 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum.

## **c. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) Tujuan Motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas –tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat –alat dan bahan baku

## **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Winardi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor harga diri di dasari oleh pemikiran bahwa harga diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap individu.

#### **e. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) terdapat beberapa indikator sebagai pengukur motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi
  - a) Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan
  - b) Antusias berprestasi tinggi
  - c) Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati

2. Kebutuhan untuk berafiliasi
  - a) Keinginan mengambil resiko
  - b) Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain
3. Kebutuhan untuk berkuasa
  - a) Komunikasi kepada sesama karyawan
  - b) Pemimpin terhadap bawahannya
  - c) Kerjasama antar karyawan

## **5. Kepuasan Kerja**

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

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Priansa (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Menurut Hamali (2016) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Robbins (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Sutrisno (2014) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain, Moorhead & Griffin (2013).

Berdasarkan defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai presepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

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

Menurut Priansa (2016), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah:

1. Imbalan yang diterima (*Compensation*)

Diutamakan berupa gaji, kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

2. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan (*Supervision*)

Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang berikap acuh serta selalu mengkritik.

3. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi pekerjaan, pemberian tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dan belajar, merupakan salah satu faktor penentu individu atas kepuasan dari pekerjaan itu sendiri.

4. Hubungan antar rekan sekerja (*Co-workers*)

Interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut.

5. Keamanan kerja (*Job Security*)

Rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.

6. Kesempatan untuk memperoleh perubahan status (*Advancement Opportunity*)

Faktor ini memiliki peranan penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja, karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa ia dapat berkembang lebih baik lagi.

### **c. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Priansa (2016) ia menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja, adalah sebagai berikut:

#### **1. Gaji**

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

#### **2. Supervisi (hubungan dengan atasan)**

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan

perhatian kepada pegawai (employed centered) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh.

### 3. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

### 4. Pekerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Dhiya Ulha Qiyah & Mauli Siagian (2021)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja (X)	Kinerja Konsumen (Y)	Hasil uji koefisien regresi diperoleh bahwa semua variabel independen yang terdiri dari motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Mirza, Lumbantobing, Simanjuntak & Giawa (2021)	Pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Connets Plus Medan	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil uji koefisien regresi diperoleh bahwa semua variabel independen yang terdiri dari motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
3.	Rohmat (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Poltekkes Kemenkes Surakarta Kampus	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil uji koefisien regresi diperoleh bahwa semua variabel independen yang terdiri dari motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Rachmadan & Dudija (2020)	<i>The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Kcu Bandung</i>	<i>Motivation And Work Discipline (X)</i>	<i>Employee Performance (Y)</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Sandika dan Kurniati W. Andani (2020)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aneka Warna Semesta
6	Natalis Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka	Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Bryan Filliantoni, Sri Hartono, & Sudarwati (2019)	Pengaruh Disiplin Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solo Baru	Disiplin Dan Stress Kerja (X)	Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja (Y)	Hasil analisis menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh satu sama lain ke arah positif dan signifikan

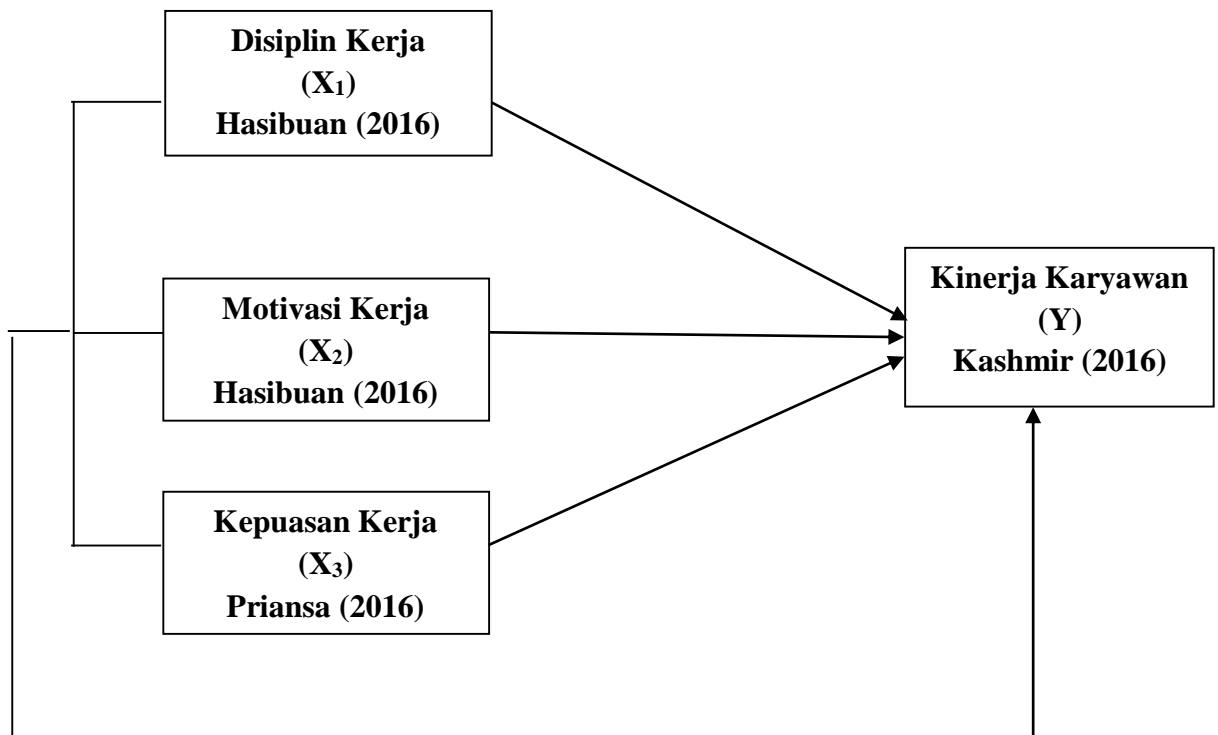
No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
8	Sebastiao Costa Rangel Sousa Simoes, Gde Riana, Made Subudi (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste	Motivasi, dan Disiplin Kerja (X)	Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan (Y)	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Disiplin diri berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Winarno & Hadi Sunaryo (2017)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT. Anugerah Putra Siantan Songsong Singosari Malang)	Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Deskripsi dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
10.	Erni Widyawati (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur	Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja (X)	Motivasi (Y1), Kinerja Pegawai (Y2)	Hasil penelitian Hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Kemudian, hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penelitian Terdahulu

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017) Kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian dan penulisan yang pada akhirnya dapat diketahui variabel-variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen atau bebas.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan skema sistematis kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual  
Sumber: Peneliti (2021)

#### **D. Hipotesis**

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa).
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa).
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa).
4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, penelitian ini merupakan penelitian asosiasif dengan metode kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, dimungkinkan untuk membuat teori yang dapat menjelaskan, memprediksi serta mengendalikan gejala. Melakukan penelitian ilmiah yang sistematis tentang kausalitas bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya.

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa metode kuantitatif metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hioptesis yang telah ditetapkan.

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

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Jl. Jawa Medan. Lt 1-4

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021, dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan																				
		Maret 2021			April 2021			Mei 2021			Juni 2021			Juli 2021			Agustus 2021					
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■													
3	Seminar Proposal								■													
4	Perbaikan Acc/Proposal									■												
5	Pengolahan Data										■	■										
6	Penyusunan Skripsi												■	■	■							
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■	■				
8	Meja Hijau																				■	■

Sumber: Peneliti (2021)

### C. Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) serta 1 (satu) variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### 2. Definisi Operasional

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kashmir, 2016)	1) Kuantitas pekerjaan 2) Kualitas mutu 3) Waktu (jangka waktu pekerjaan) 4) Hubungan karyawan (Kasmir, 2016)	1) Mampu handle pekerjaan dengan baik, pekerjaan yang diberikan banyak 2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan serta mampu memberikan pelayanan pada konsumen dengan baik.	Skala Likert

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			3) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan target yang diberikan kepada karyawan untuk dicapai 4) Memberikan yang terbaik bagi perusahaan dengan bekerjasama dan saling mendukung antar karyawan.	
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016)	1) Tujuan Kemampuan 2) Ketaatan Pada Standar Aturan Kerja 3) Etika Kerja (Hasibuan, 2016)	1) Pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan karyawan serta karyawan mampu bekerja secara sungguh-sungguh 2) Bekerja sesuai fungsi dan tugas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan yang berlaku 3) Bersikap sopan melayani konsumen serta berhubunhan baik dengan rekan kerja	Skala Likert
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (Hasibuan, 2016)	1) Kebutuhan Untuk Berprestasi 2) Kebutuban Untuk Berafiliasi 3) Kebutuhan Untuk Berkuasa. (Hasibuan, 2016)	1) Bertanggung jawab dalam bekerja dan antusias melaksanakan pekerjaan 2) Berani mengambil resiko serta mampu bekerja lebih dibanding orang lain	Skala Likert

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			3) Berkomunikasi efektif serta memahami kondisi pekerjaan	
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. (Priansa, 2016)	1) Gaji 2) Supervisi 3) Rekan Kerja 4) Pekerjaan Itu Sendiri (Priansa, 2016)	1) Gaji sesuai serta diberikan tepat waktu 2) Memahami arahan atasan untuk dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan 3) Rekan kerja mendukung aktivitas kerja dan memberikan kenyamanan dalam bekerja 4) Meningkatkan pengetahuan pada produk yang dipasarkan serta mampu bertanggung jawab atas pekerjaan	Skala Likert

Sumber: Penelitian (2021)

### 3. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2018), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

**Tabel 3.3 Skor Skala Likert**

No	Piliha Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2018)



## D. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur yang merupakan unit yang akan diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang menetap di parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan yang berjumlah 46 orang.

**Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Menetap di Parkson (PT. Tozy Sentosa) Di Centre Point Medan**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JUMLAH</b>
<b>1</b>	<i>Staff Leader</i>	<b>17 orang</b>
<b>2</b>	<i>Sales</i>	<b>15 orang</b>
<b>3</b>	<i>Cashier</i>	<b>14 orang</b>
<b>Total</b>		<b>46 orang</b>

Sumber: Parkson Centre Point Medan (2021)

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode penarikan sampel menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Sensus Sampling*. Menurut Sugiyono (2018), *Sensus Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua, penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden yang memberikan informasi. Maka sampel dalam penelitian ini yaitu

berjumlah 46 karyawan yang menetap di parkson, tidak termasuk 3 orang manager yang ada dalam populasi (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan.

### **3. Jenis dan Sumber data**

#### **a. Data Primer**

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya melalui interview, kuisisioner, dan observasi, Sugiyono (2018). Data primer dalam penelitian ini adalah pengisian kuesioner oleh karyawan menetap Parkson, (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan.

#### **b. Data Sekunder**

Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain dan dokumen, Sugiyono (2018:296). Data sekunder dalam penelitian ini adalah diperoleh dari beberapa *literature* baik dari buku, jurnal, skripsi, ataupun artikel dari internet.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Angket (Kuesioner)**

Angket (Kuesioner) yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diisi oleh karyawan menetap di parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan.

#### **2. Wawancara**

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan menetap di Parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

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

#### a) Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2018:175) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak.

#### b) Uji Reliabilitas (kehandalan)

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2018:175). Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

#### a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinier atau tidak dan apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas, Ghozali (2018:107). Pengujian ini diperlukan untuk mengetahui apakah terdapat variabel independen dalam suatu model yang mirip dengan variabel independen lainnya.

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 (di atas 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 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, Ghozali (2018). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode

pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) Di Centre Point Medan. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)  
 $X_1$  = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)  
 $X_2$  = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)  
 $X_3$  = Kepuasan Kerja (*Independent Variabel*)  
 $\epsilon$  = Error term

#### 4. Uji Hipotesis

##### a) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh sumber daya berwujud yang terdiri dari Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik:

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R)(K)}$$

Keterangan :

R= Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

H<sub>0</sub> : β<sub>1</sub> = β<sub>2</sub> = 0, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>a</sub> : minimal 1 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H<sub>0</sub> (tolak H<sub>a</sub>), apabila F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> atau Sig F > a 5%.

Tolak H<sub>0</sub> (terima H<sub>a</sub>), apabila F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> atau Sig F < a 5%.

b) Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas yaitu (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) untuk masing-masing variabel adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > a5\%$ .

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

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

Menurut Ghozali (2017) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian Parkson (PT. Tozy Sentosa)**

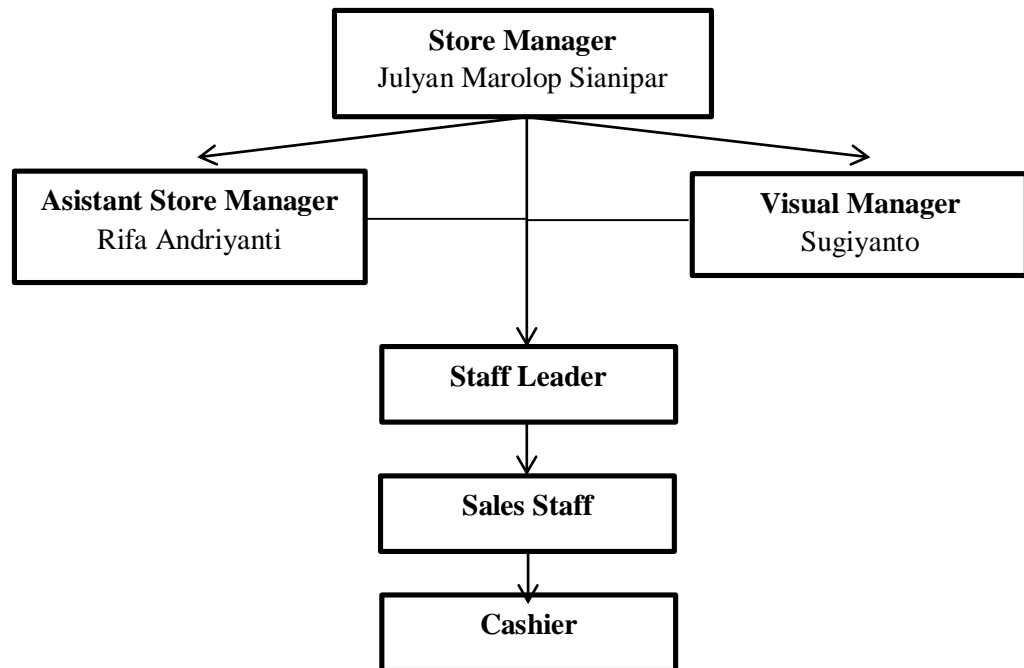
Didirikan pada tahun 1987, PARKSON Retail Asia Limited ("PARKSON" atau "Perusahaan", dan bersama dengan anak perusahaannya, "Grup") adalah pengusaha bisnis ritel Department Store terkemuka di kawasan Asia Tenggara yang telah mendapatkan berbagai penghargaan. Saat ini, PARKSON Retail Asia telah terdaftar di Bursa Efek Singapura ("SGX-ST") pada tanggal 3 November 2011 dengan sejumlah Department Store yang menjangkau lintas kota di Malaysia, Vietnam, Indonesia dan Myanmar.

Lebih dari 30 tahun, PARKSON Retail Asia, telah membangun reputasi yang solid sebagai operator Department Store melalui inovasi dan kolaborasi yang terus berlanjut dengan berbagai merk internasional untuk melayani konsumen di segmen menengah dan menengah atas. Berakar kuat di Asia Tenggara, PARKSON Retail Asia, Ltd sangat siap untuk memanfaatkan potensi pertumbuhan ritel yang semakin kuat di kawasan ini.

Perjalanan PARKSON Retail Asia Ltd dalam bisnis ritel di Indonesia dimulai dengan mengakuisisi CENTRO Department Store pada tahun 2011 di bawah naungan PT. Tozy Sentosa. Mengejar strategi merk ganda di Indonesia, jaringan CENTRO Department Store yang ada diperluas di segmen kelas menengah, dan sekaligus mengenalkan PARKSON Department Store untuk memenuhi kebutuhan segmen menengah ke atas di kota-kota besar di Indonesia. Salah satunya di Kota Medan tepatnya berada di Centre Point Jl. Jawa Medan. Lt

1-4 menjadi tempat berbelanja yang ideal bagi warga Medan untuk dapat berkunjung dan melihat berbagai jenis produk yang dipasarkan karena tepat berada Di Pusat Kota.

Adapun stuktur organisasi pada PT. Tozy Sentosa (Parkson) diantaranya adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**Stuktur Orgnisasi PT. Tozy Sentosa (Parkson)**

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian sampel yang digunakan berjumlah 46 responden yaitu Karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan untuk mengetahui tanggapan responden maka kuisisioner yang disebarakan terkait penelitian Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) Di Centre Point Medan. Karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang disebar adalah:

## a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Gender**  
**Gender**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	47.8	47.8	47.8
	Perempuan	24	52.2	52.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan gender, laki-laki 22 orang (47,8%) dan perempuan 24 orang (52,2%). Disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan adalah perempuan hal ini dikarenakan kebutuhan sdm yang lebih dominan ke perempuan untuk menjaga beberapa booth pakaian tertentu, serta memiliki sikap yang konsisten sebagai penilaian dalam memasarkan produk secara *personal selling*.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	24	52.2	52.2	52.2
	26-30 Tahun	14	30.4	30.4	82.6
	31-35 Tahun	6	13.0	13.0	95.7
	36-40 Tahun	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan usia, 20-25 Tahun 24 orang (52,2%), 26-30 Tahun 14 orang (30,4%), 31-35 Tahun 6 orang (13,0) dan 36-40 tahun 2 orang (4,3%). Disimpulkan bahwa

mayoritas karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan adalah berusia 20-25 tahun hal ini dikarenakan Parkson lebih menekankan pada perekrutan karyawan muda yang memiliki kompetensi serta aktualisasi diri yang baik dalam bersikap dan berkata.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status**  
**Status**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum Menikah	29	63.0	63.0	63.0
Duda	2	4.3	4.3	67.4
Janda	1	2.2	2.2	69.6
Menikah	14	30.4	30.4	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan status, belum menikah 29 orang (63,0%), duda 2 orang (4,3), janda 1 orang (2,2%) dan menikah 14 orang (30,4%). Disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan adalah belum menikah dikarenakan masih terdapat karyawan yang masih berfikir terkait pekerjaan di usia muda, dan belum terlalu memikirkan tentang kehidupan berumah tangga walaupun tujuan akhir untuk bekerja yang dimiliki oleh karyawan parkson adalah mengumpulkan uang untuk menikah.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

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

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1000000-2000000	11	23.9	23.9	23.9
2000001-3000000	13	28.3	28.3	52.2
3000001-4000000	16	34.8	34.8	87.0
> 4000001	6	13.0	13.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan pendapatan, 1-2 jt 11 orang (23,9%), 2,01-3 jt 13 orang (28,3%), 3,01-4 jt 16 orang (34,8) dan > 4,01 jt 6 orang (13,0%). Disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan adalah memiliki pendapatan sebesar 3,01-4 jt perbulan hal ini tentunya di ukur berdasarkan masa kerja yang telah lebih dari 4 tahun, dimana mayoritas karyawan di Parkson memiliki masa kerja selama lebih dari 4 tahun.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini responden memberikan jawaban-jawaban atas kuisisioner sebanyak 24 pernyataan yang diberikan penulis terkait dengan judul penelitian. Dengan penyebaran angket dari butir-butir pertanyaan yang diberikan berdasarkan variabel harus di isi oleh responden berjumlah 46 karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat Setuju dengan skor 5
- b. Setuju dengan skor 4
- c. Kurang Setuju skor 3

- d. Tidak Setuju dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

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

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

**Tabel 4.5**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan karyawan” ( $X_{1.1}$ )**  
**P1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.7	8.7	8.7
	Kurang Setuju	11	23.9	23.9	32.6
	Setuju	19	41.3	41.3	73.9
	Sangat Setuju	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.5 untuk item pernyataan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan karyawan sebanyak 4 responden (8,7%) tidak setuju, 11 responden (23,9%) kurang setuju, 19 responden (41,3%) setuju dan 12 responden (26,1%) sangat setuju dengan nilai mean 3.85. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan karyawan hal ini karena setiap karyawan diberikan tanggung jawab serta ketentuan pekerjaan masing-masing yang dalam artian masih wajar dengan target yang telah disesuaikan dengan keadaan dan kondisi.

**Tabel 4.6**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh” (X<sub>1.2</sub>)**  
**P1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10.9	10.9	10.9
	Kurang Setuju	11	23.9	23.9	34.8
	Setuju	19	41.3	41.3	76.1
	Sangat Setuju	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.6 untuk item pernyataan melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh sebanyak 5 responden (10,9%) tidak setuju, 11 responden (23,9%) kurang setuju, 19 responden (41,3%) setuju dan 11 responden (23,9%) sangat setuju dengan nilai mean 3.78. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh untuk menerima target pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dalam memaksimalkan produktivitas perusahaan dalam keadaan pandemic seperti ini.

**Tabel 4.7**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Bekerja sesuai fungsi dan tugas” (X<sub>1.3</sub>)**  
**P1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.7	8.7	8.7
	Kurang Setuju	14	30.4	30.4	39.1
	Setuju	22	47.8	47.8	87.0
	Sangat Setuju	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.7 untuk item pernyataan bekerja sesuai fungsi dan tugas sebanyak 4 responden (8,7%) tidak setuju, 14 responden (30,4%) kurang setuju, 22 responden (47,8%) setuju dan 6 responden (13,0%) sangat setuju

dengan nilai mean 3.65. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bekerja sesuai fungsi dan tugas, hal ini tentunya akan memberikan gambaran strategis dalam menjalankan aktivitas pekerjaan karena jobdesc yang terkontrol dan sesuai dengan arahan.

**Tabel 4.8**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Bekerja sesuai fungsi dan tugas” (X<sub>1.4</sub>)**  
**P1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	5	10.9	10.9	17.4
	Setuju	22	47.8	47.8	65.2
	Sangat Setuju	16	34.8	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.8 untuk item pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja yang berlaku sebanyak 3 responden (6,5%) tidak setuju, 5 responden (10,9%) kurang setuju, 22 responden (47,8%) setuju dan 16 responden (34,8%) sangat setuju dengan nilai mean 4.11. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja yang berlaku untuk dapat memberikan segala sesuatu yang terbaik bagi perusahaan karyawan harus benar-benar memahami bekerja secara efektif meminimalisir terjadinya kesalahan yang mengakibatkan pada dampak adanya resiko dalam pekerjaan.



**Tabel 4.9**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Bersikap sopan melayani konsumen” (X<sub>1.5</sub>)**  
**P1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	11	23.9	23.9	30.4
	Setuju	22	47.8	47.8	78.3
	Sangat Setuju	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.9 untuk item pernyataan bersikap sopan melayani konsumen sebanyak 3 responden (6,5%) tidak setuju, 11 responden (23,9%) kurang setuju, 22 responden (47,8%) setuju dan 10 responden (21,7%) sangat setuju dengan nilai mean 3.85. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bersikap sopan melayani konsumen menjadi kunci penting untuk menciptakan suatu kondisi penjualan yang nyaman antara karyawan dengan konsumen.

**Tabel 4.10**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Berhubungan baik kepada sesama rekan kerja” (X<sub>1.6</sub>)**  
**P1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10.9	10.9	10.9
	Kurang Setuju	11	23.9	23.9	34.8
	Setuju	20	43.5	43.5	78.3
	Sangat Setuju	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.10 untuk item pernyataan berhubungan baik kepada sesama rekan kerja sebanyak 5 responden (10,9%) tidak setuju, 11 responden (23,9%) kurang setuju, 20 responden (43,5%) setuju dan 10 responden (21,7%) sangat setuju dengan nilai mean 3.76. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berhubungan baik kepada sesama rekan kerja hal ini akan memberikan

rasa semangat kerja yang meningkat ketika terjalin suasana kondusif serta nyaman dalam bekerja.

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

**Tabel 4.11**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan saat bekerja ( $X_{2.1}$ )**  
**P2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8.7	8.7	8.7
Kurang Setuju	8	17.4	17.4	26.1
Setuju	19	41.3	41.3	67.4
Sangat Setuju	15	32.6	32.6	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.11 untuk item pernyataan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan saat bekerja sebanyak 4 responden (8,7%) tidak setuju, 8 responden (17,4%) kurang setuju, 19 responden (41,3%) setuju dan 15 responden (32,6%) sangat setuju dengan nilai mean 3.98. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan saat bekerja, dalam pekerjaan segala sesuatunya bisa terjadi baik buruk atau baik segala keputusan yang diambil oleh karyawan harus mempertimbangkan segala aspek yang mencakup dampak penting pada perusahaan dimasa yang akan datang.

**Tabel 4.12**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Antusias berprestasi dalam pekerjaan” (X<sub>2,2</sub>)**  
**P2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	13.0	13.0	13.0
	Kurang Setuju	7	15.2	15.2	28.3
	Setuju	20	43.5	43.5	71.7
	Sangat Setuju	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.12 untuk item pernyataan antusias berprestasi dalam pekerjaan sebanyak 6 responden (13,0%) tidak setuju, 7 responden (15,2%) kurang setuju, 20 responden (43,5%) setuju dan 13 responden (28,3%) sangat setuju dengan nilai mean 3.87. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan antusias berprestasi dalam pekerjaan, sehingga memunculkan rasa aktif serta bersemangat dalam bekerja yang sangat diperlukan sebagai apresiasi yang harus didapatkan oleh karyawan selama masa kerja.

**Tabel 4.13**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Berani mengambil resiko dalam pekerjaan” (X<sub>2,3</sub>)**  
**P2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.7	8.7	8.7
	Kurang Setuju	9	19.6	19.6	28.3
	Setuju	25	54.3	54.3	82.6
	Sangat Setuju	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.13 untuk item pernyataan berani mengambil resiko dalam pekerjaan sebanyak 4 responden (8,7%) tidak setuju, 9 responden (19,6%) kurang setuju, 25 responden (54,3%) setuju dan 8 responden (17,4%) sangat

setuju dengan nilai mean 3.80. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berani mengambil resiko dalam pekerjaan, hal ini mau tidak mau suka tidak suka harus mampu dihadapi oleh para karyawan kapan saja pada saat bekerja sehingga harus benar-benar menjadi karyawan yang potensial mampu menghadapi segala resiko pekerjaan yang datang.

**Tabel 4.14**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Berkeinginan bekerja lebih baik dari orang lain” (X<sub>2.4</sub>)**  
**P2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8.7	8.7	8.7
Kurang Setuju	8	17.4	17.4	26.1
Setuju	19	41.3	41.3	67.4
Sangat Setuju	15	32.6	32.6	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.14 untuk item pernyataan berkeinginan bekerja lebih baik dari orang lain sebanyak 4 responden (8,7%) tidak setuju, 8 responden (17,4%) kurang setuju, 19 responden (41,3%) setuju dan 15 responden (32,6%) sangat setuju dengan nilai mean 3.98. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berkeinginan bekerja lebih baik dari orang lain untuk lebih meningkatkan perkembangan individu sebagai dampak yang positif bagi perusahaan dengan karyawan yang memiliki kemauan kerja yang tinggi agar mampu memberikan peranan penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bersama yang ideal.

**Tabel 4.15**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Berkomunikasi efektif kepada sesama karyawan” (X<sub>2,5</sub>)**  
**P2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	13.0	13.0	13.0
	Kurang Setuju	7	15.2	15.2	28.3
	Setuju	20	43.5	43.5	71.7
	Sangat Setuju	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.15 untuk item pernyataan berkomunikasi efektif kepada sesama karyawan sebanyak 6 responden (13,0%) tidak setuju, 7 responden (15,2%) kurang setuju, 20 responden (43,5%) setuju dan 13 responden (28,3%) sangat setuju dengan nilai mean 3.87. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berkomunikasi efektif kepada sesama karyawan, pada masa sekarang sangat dibutuhkan sebagai penunjang pekerjaan sehingga menguatkan hubungan emosional antar para karyawan dalam bekerja untuk lebih solid.

**Tabel 4.16**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Mampu memahami kondisi pekerjaan” (X<sub>2,6</sub>)**  
**P2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	11	23.9	23.9	30.4
	Setuju	21	45.7	45.7	76.1
	Sangat Setuju	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.16 untuk item pernyataan mampu memahami kondisi pekerjaan sebanyak 3 responden (6,5%) tidak setuju, 11 responden (23,9%) kurang setuju, 21 responden (45,7%) setuju dan 11 responden (23,9%) sangat

setuju dengan nilai mean 3.87. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu memahami kondisi pekerjaan dimana masa pandemi covid-19 sekarang menyebabkan berkurangnya konsumen yang datang untuk berbelanja, serta keadaan penjualan yang mengalami penurunan.

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

**Tabel 4.17**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Pemberian gaji sesuai” ( $X_{3.1}$ )**  
**P3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
Kurang Setuju	11	23.9	23.9	28.3
Setuju	25	54.3	54.3	82.6
Sangat Setuju	8	17.4	17.4	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.17 untuk item pemberian gaji sesuai, 2 responden (4,3%) tidak setuju, 11 responden (23,9%) kurang setuju, 25 responden (54,7%) setuju dan 8 responden (17,4%) sangat setuju dengan nilai mean 3.85. Jawaban ini menggambarkan bahwa pemberian gaji sesuai dengan pekerjaan serta target yang diberikan kepada karyawan sehingga mampu memberikan feedback pada karyawan dalam bekerja secara maksimal.

**Tabel 4.18**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Pemberian gaji tepat waktu”**  
**( $X_{3.2}$ )**  
**P3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8.7	8.7	8.7
Kurang Setuju	7	15.2	15.2	23.9
Setuju	20	43.5	43.5	67.4
Sangat Setuju	15	32.6	32.6	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.18 untuk item pernyataan pemberian gaji tepat waktu sebanyak 4 responden (8,7%) tidak setuju, 7 responden (15,2%) kurang setuju, 20 responden (43,5%) setuju dan 15 responden (32,6%) sangat setuju dengan nilai mean 4.00. Jawaban ini menggambarkan bahwa pemberian gaji tepat waktu kepada karyawan sebagai hak yang harus diterima setelah menjalankan kewajiban yang diberikan oleh karyawan.

**Tabel 4.19**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Memahami arahan dari atasan” (X<sub>3.3</sub>)**  
**P3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	10.9	10.9	10.9
Kurang Setuju	5	10.9	10.9	21.7
Setuju	21	45.7	45.7	67.4
Sangat Setuju	15	32.6	32.6	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.19 untuk item pernyataan memahami arahan dari atasan sebanyak 5 responden (10,9%) tidak setuju, 5 responden (10,9%) kurang setuju, 21 responden (45,7%) setuju dan 15 responden (32,6%) sangat setuju dengan nilai mean 4.00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memahami arahan dari atasan, dalam menjalankan aktivitas pekerjaan selalu diberikan arahan/briefing kerja sebelum bahkan setelah pekerjaan sebagai bentuk interogasi pekerjaan yang akan dijadiakan bahan evaluasi kerja, dan memberikan manfaat penting bagi karyawan.

**Tabel 4.20**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Memberikan yang terbaik bagi perusahaan” (X<sub>3.4</sub>)**  
**P3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.7	8.7	8.7
	Kurang Setuju	14	30.4	30.4	39.1
	Setuju	20	43.5	43.5	82.6
	Sangat Setuju	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.20 untuk item pernyataan memberikan yang terbaik bagi perusahaan sebanyak 4 responden (8,7%) tidak setuju, 14 responden (30,3%) kurang setuju, 20 responden (43,5%) setuju dan 8 responden (17,4%) sangat setuju dengan nilai mean 3.70. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memberikan yang terbaik bagi perusahaan sebagai bentuk tujuan dalam bekerja dengan semaksimal mungkin agar mendapatkan hasil yang terbaik.

**Tabel 4.21**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Rekan kerja mendukung aktivitas kerja yang dilaksanakan” (X<sub>3.5</sub>)**  
**P3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.5	6.5	6.5
	Kurang Setuju	8	17.4	17.4	23.9
	Setuju	23	50.0	50.0	73.9
	Sangat Setuju	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.21 untuk item pernyataan rekan kerja mendukung aktivitas kerja yang dilaksanakan sebanyak 3 responden (6,5%) tidak setuju, 8 responden (17,4%) kurang setuju, 23 responden (50,0%) setuju dan 12 responden (26,1%) sangat setuju dengan nilai mean 3.96. Jawaban ini menggambarkan



bahwa rekan kerja mendukung aktivitas kerja yang dilaksanakan, sebagai salah satu rasa puas karyawan dalam bekerja adalah hubungan baik antar karyawan yang mampu terjaga dengan baik menciptakan suasana nyaman dalam bekerja.

**Tabel 4.22**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Suasana kerja memberikan kenyamanan” ( $X_{3.6}$ )**  
**P3.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	13.0	13.0	13.0
Kurang Setuju	11	23.9	23.9	37.0
Setuju	21	45.7	45.7	82.6
Sangat Setuju	8	17.4	17.4	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.22 untuk item pernyataan suasana kerja memberikan kenyamanan sebanyak 6 responden (13,0%) tidak setuju, 11 responden (23,9%) kurang setuju, 21 responden (45,7%) setuju dan 17 responden (17,4%) sangat setuju dengan nilai mean 3.67. Jawaban ini menggambarkan bahwa suasana kerja memberikan kenyamanan pada karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan untuk diselesaikan tepat waktu.

**Tabel 4.23**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Meningkatkan pengetahuan pada produk yang dipasarkan” ( $X_{3.7}$ )**  
**P3.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.5	6.5	6.5
Kurang Setuju	10	21.7	21.7	28.3
Setuju	20	43.5	43.5	71.7
Sangat Setuju	13	28.3	28.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.23 untuk item pernyataan meningkatkan pengetahuan pada produk yang dipasarkan sebanyak 3 responden (6,5%) tidak setuju, 10 responden (21,7%) kurang setuju, 20 responden (43,5%) setuju dan 13 responden (28,3%) sangat setuju dengan nilai mean 3.93. Jawaban ini menggambarkan bahwa meningkatkan pengetahuan pada produk yang dipasarkan sangat dibutuhkan untuk menambah kecakapan dalam berbicara ketika menghadapi para konsumen yang datan berbelanja.

**Tabel 4.24**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan” ( $X_{3,8}$ )**  
**P3.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	10.9	10.9	10.9
Kurang Setuju	7	15.2	15.2	26.1
Setuju	25	54.3	54.3	80.4
Sangat Setuju	9	19.6	19.6	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.24 untuk item pernyataan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sebanyak 5 responden (10,9%) tidak setuju, 7 responden (15,2%) kurang setuju, 25 responden (54,3%) setuju dan 9 responden (19,6%) sangat setuju dengan nilai mean 3.83. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan hal ini dikarenakan telah diberikan kewenangan oleh perusahaan untuk dapat melaksanakan jobdesc sesuai dengan yang dibebankan kepada masing-masing karyawan dalam menjalankan pekerjaan semaksimal mungkin.

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

**Tabel 4.25**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Pekerjaan yang diberikan bisa dihandle (Y.1)**

**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8.7	8.7	8.7
Kurang Setuju	10	21.7	21.7	30.4
Setuju	20	43.5	43.5	73.9
Sangat Setuju	12	26.1	26.1	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.25 untuk item pernyataan pekerjaan yang diberikan bisa dihandle sebanyak 4 responden (8,7%) tidak setuju, 10 responden (21,7%) kurang setuju, 20 responden (43,5%) setuju dan 12 responden (26,1%) sangat setuju dengan nilai mean 3.87. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang diberikan bisa dihandle dengan strategi kerja yang dimiliki oleh para pekerjaan untuk menyalurkan kebutuhan kerja agar segala sesuatunya mampu diselesaikan dengan maksimal.

**Tabel 4.26**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Pekerjaan yang diberikan banyak” (Y.2)**

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	10.9	10.9	10.9
Kurang Setuju	10	21.7	21.7	32.6
Setuju	20	43.5	43.5	76.1
Sangat Setuju	11	23.9	23.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.26 untuk item pekerjaan yang diberikan banyak sebanyak 5 responden (10,9%) tidak setuju, 10 responden (21,7%) kurang setuju,

20 responden (43,5%) setuju dan 11 responden (23,9%) sangat setuju dengan nilai mean 3.80. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan pekerjaan yang diberikan banyak sehingga memberikan tantangan sendiri bagi para karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

**Tabel 4.27**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan” (Y.3)**  
**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.7	8.7	8.7
	Kurang Setuju	9	19.6	19.6	28.3
	Setuju	24	52.2	52.2	80.4
	Sangat Setuju	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.27 untuk item menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan sebanyak 4 responden (8,7%) tidak setuju, 9 responden (19,6%) kurang setuju, 24 responden (52,2%) setuju dan 9 responden (19,6%) sangat setuju dengan nilai mean 3.83. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan hal ini dikarenakan merupakan kewajiban penting bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

**Tabel 4.28**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Mampu melayani konsumen dengan baik” (Y.4)**  
**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Kurang Setuju	8	17.4	17.4	19.6
	Setuju	22	47.8	47.8	67.4
	Sangat Setuju	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.28 untuk item mampu melayani konsumen dengan baik sebanyak 1 responden (2,2%) tidak setuju, 8 responden (17,4%) kurang setuju, 22 responden (47,8%) setuju dan 15 responden (32,6%) sangat setuju dengan nilai mean 4.11. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu melayani konsumen dengan baik, dibekali dengan personal selling yang memadai dari masing-masing karyawan dalam berkomunikasi untuk selalu ramah, sopan dan santun kepada para konsumen.

**Tabel 4.29**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” (Y.5)**  
**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.5	6.5	6.5
Kurang Setuju	14	30.4	30.4	37.0
Setuju	19	41.3	41.3	78.3
Sangat Setuju	10	21.7	21.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.29 untuk item menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 3 responden (6,5%) tidak setuju, 14 responden (30,4%) kurang setuju, 19 responden (41,3%) setuju dan 10 responden (21,7%) sangat setuju dengan nilai mean 3.78. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dalam menjalankan segala tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan sebagaimana sebagai penunjang aktivitas kerja yang harus dilaksanakan oleh para karyawan untuk dapat membantu perusahaan menjual produk-produk yang dipasarkan.

**Tabel 4.30**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Target yang diberikan kepada karyawan tercapai” (Y.6)**  
**Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	10.9	10.9	10.9
Kurang Setuju	8	17.4	17.4	28.3
Setuju	24	52.2	52.2	80.4
Sangat Setuju	9	19.6	19.6	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.30 untuk item target yang diberikan kepada karyawan tercapai sebanyak 5 responden (10,9%) tidak setuju, 8 responden (17,4%) kurang setuju, 24 responden (52,2%) setuju dan 9 responden (19,6%) sangat setuju dengan nilai mean 3.80. Jawaban ini menggambarkan bahwa target yang diberikan kepada karyawan tercapai sebagai proyeksi penting dari masing-masing karyawan sebagai tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan proporsinya.

**Tabel 4.31**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Memberikan yang terbaik bagi perusahaan” (Y.7)**  
**Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8.7	8.7	8.7
Kurang Setuju	9	19.6	19.6	28.3
Setuju	17	37.0	37.0	65.2
Sangat Setuju	16	34.8	34.8	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.31 untuk item memberikan yang terbaik bagi perusahaan sebanyak 4 responden (8,7%) tidak setuju, 9 responden (19,6%) kurang setuju, 17 responden (37,0%) setuju dan 16 responden (34,8%) sangat

setuju dengan nilai mean 3.98. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memberikan yang terbaik bagi perusahaan, sebagai salah satu tujuan penting dalam bekerja untuk menjadikan perusahaan lebih dominan dalam produktivitas dan persaingan sehat.

**Tabel 4.32**  
**Penilaian Responden Terhadap Pernyataan “Melakukan aktivitas kerja saling mendukung” (Y.8)**  
**Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
Kurang Setuju	11	23.9	23.9	28.3
Setuju	25	54.3	54.3	82.6
Sangat Setuju	8	17.4	17.4	100.0
Total	46	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.32 untuk item melakukan aktivitas kerja saling mendukung sebanyak 2 responden (4,3%) tidak setuju, 11 responden (23,9%) kurang setuju, 25 responden (54,3%) setuju dan 8 responden (17,4%) sangat setuju dengan nilai mean 3.85. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan melakukan aktivitas kerja saling mendukung, sebagai sarana dalam menciptakan suasana kondusif dalam bekerja menciptakan solidarisme bersama sehingga mampu menjalankan aktivitas pekerjaan dengan nyaman dan baik. Hal ini tentunya tidak mudah karena setiap karyawan memiliki sikap dan sifat yang berbeda tetapi sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu memberikan pekerjaan maksimal akan memudahkan para karyawan berkomunikasi menciptakan nuansa harmonis kebersamaan antara para karyawan yang ada.

#### 4. Uji Kualitas Data

##### a. Hasil Uji Validitas

##### 1) Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4.33**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**  
**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	19.15	10.354	<b>.422</b>	.786
P1.2	19.22	8.796	<b>.718</b>	.710
P1.3	19.35	10.143	<b>.548</b>	.756
P1.4	18.89	11.166	<b>.317</b>	.806
P1.5	19.15	9.999	<b>.559</b>	.753
P1.6	19.24	8.986	<b>.695</b>	.716

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Dari Tabel 4.33 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai korelasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 6 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar > 0,30.

##### 2) Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.34**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**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	19.39	12.955	<b>.726</b>	.843
P2.2	19.50	12.300	<b>.789</b>	.831
P2.3	19.57	14.162	<b>.610</b>	.862
P2.4	19.39	12.955	<b>.726</b>	.843
P2.5	19.50	12.300	<b>.789</b>	.831
P2.6	19.50	15.144	<b>.419</b>	.891

Sumber: diolah oleh penulis (2021)



Dari Tabel 4.34 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel Motivasi Kerja (X2) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai korelasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 6 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar  $> 0,30$ .

### 3) Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

**Tabel 4.35**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)**  
**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	27.09	20.437	<b>.464</b>	.848
P3.2	26.93	18.862	<b>.562</b>	.838
P3.3	26.93	19.973	<b>.396</b>	.859
P3.4	27.24	17.964	<b>.747</b>	.815
P3.5	26.98	18.600	<b>.673</b>	.825
P3.6	27.26	18.375	<b>.630</b>	.829
P3.7	27.00	20.089	<b>.423</b>	.854
P3.8	27.11	17.032	<b>.883</b>	.798

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Dari Tabel 4.35 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel Kepuasan Kerja (X3) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai korelasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 6 butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar  $> 0,30$ .

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

**Tabel 4.36**  
**Hasil Uji Validitas 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	27.15	16.310	.647	.794
Y.2	27.22	16.574	.584	.803
Y.3	27.20	16.428	.686	.790
Y.4	26.91	18.481	.428	.823
Y.5	27.24	16.853	.602	.801
Y.6	27.22	16.352	.664	.792
Y.7	27.04	17.865	.386	.832
Y.8	27.17	18.502	.430	.823

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Dari Tabel 4.36 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel Kinerja Karyawan (Y) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai korelasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 6 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar  $> 0,30$ .

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.37**  
**Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>),**  
**Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>), Dan Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,789	Reliabel/Handal
X2	0,873	Reliabel/Handal
X3	0,852	Reliabel/Handal
Y	0,828	Reliabel/Handal

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Pada Tabel 4.37 di atas dapat kita ketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel penelitian Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

dan Kinerja Karyawan adalah  $> 0,60$  maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel handal (reliabel).

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Hasil Uji Normalitas

#### 1) Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov

**Tabel 4.38 Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93967679
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.090
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.884
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.415</b>

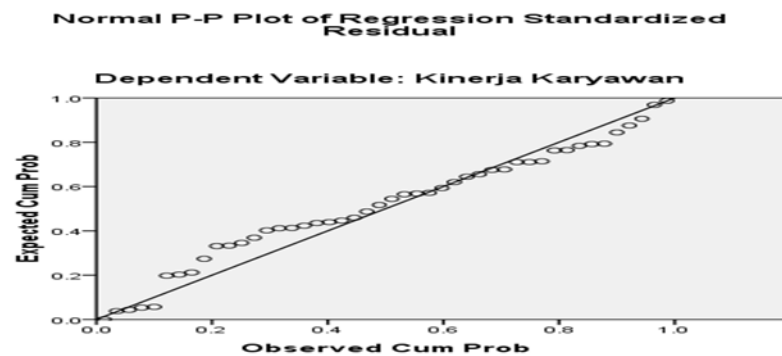
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.38 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,415  $> 0,05$  nilai signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

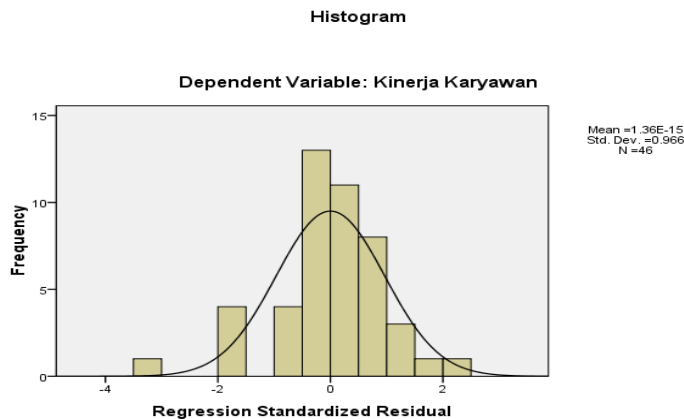
#### 2) Hasil PP-Plot Uji Normalitas



**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.

### 3) Hasil Histogram Uji Normalitas



*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

**Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.3 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.

### b. Hasil Uji Multikolienaritas

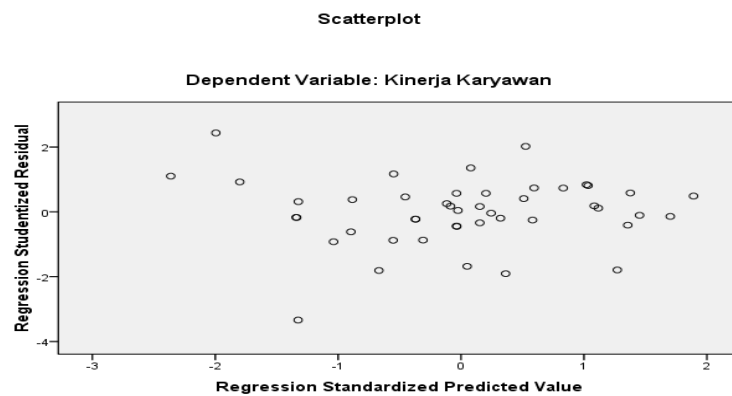
**Tabel 4.39 Hasil Uji Multikolienaritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.552	1.812
	Motivasi Kerja	.357	2.802
	Kepuasan Kerja	.312	3.203

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.39 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.

### c. Hasil Uji Hetersokedastisitas



**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 *Scatterplot* menunjukkan sebaran data tidak terlalu membentuk pola-pola tertentu dan tidak pula terlalu menyebar maka data dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

## 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

- $\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)  
 $X_1$  = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)  
 $X_2$  = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)  
 $X_3$  = Kepuasan Kerja (*Independent Variabel*)  
 $\epsilon$  = *Error term*

**Tabel 4.40 Hasil Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	<b>2.410</b>	2.077
	Disiplin Kerja	<b>.403</b>	.109
	Motivasi Kerja	<b>.353</b>	.116
	Kepuasan Kerja	<b>.358</b>	.109

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

a) Konstanta  $\alpha = 2,410$

Dari konstanta  $\alpha = 2,410$  dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja tidak meningkat atau bernilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan sebesar 2.410 satuan.

b)  $\beta_1 = 0,403$

Jika ada kebijakan terhadap Disiplin Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,403 satuan.

c)  $\beta_2 = 0,353$

Jika ada kebijakan terhadap Motivasi Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,353 satuan.

d)  $\beta_3 = 0,358$

Jika ada kebijakan terhadap Kepuasan Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,358 satuan.

## 7. Hasil Uji Hipotesis

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

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh dari Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5%.

**Tabel 4.41 Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	815.673	3	271.891	<b>67.449</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	169.306	42	4.031		
	Total	984.978	45			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.41 dapat diketahui Uji F menghasilkan  $F_{hitung}$  67.449 >  $F_{tabel}$  2,60 ( $n-k-1$  pada  $k = 46-4-1 = 41$  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)

Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji parsial (Uji t).

**Tabel 4.42**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	<b>1.160</b>	<b>.253</b>
Disiplin Kerja	<b>3.702</b>	<b>.001</b>
Motivasi Kerja	<b>3.048</b>	<b>.004</b>
Kepuasan Kerja	<b>3.290</b>	<b>.002</b>

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.42 dapat diketahui bahwa angka-angka variabel bebas saling mempengaruhi variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima  $H_0$  (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 Karyawan

Nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar  $3,702 > 1,68$  ( $n-k = 46-4 = 42$  pada  $0,05/ 5\%$ ) dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

Nilai t hitung Motivasi Kerja sebesar  $3,048 > 1,68$  ( $n-k = 46-4 = 42$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikan  $0,004 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

Nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar  $3,290 > 1,68$  ( $n-k = 46-4 = 42$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikan  $0,002 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



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

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasinya adalah :

**Tabel 4.43**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 <sup>a</sup>	.828	<b>.816</b>	2.008

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Dari Tabel 4.43 dapat diketahui perolehan nilai *Adjusted R square* 0,798 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,816 (81,6%) Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya sebesar 18,4% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan. Hal ini terlihat dari Nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar  $3,702 > 1,68$  ( $n-k = 46-4 = 42$  pada  $0,05/ 5\%$ ) dan signifikan  $0,001 <$

0,05, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan jawaban responden dengan mean terendah (3,65) pada pernyataan “Bekerja sesuai fungsi dan tugas”, hal ini mengindikasikan dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat bekerja secara maksimal dan efektif harus memperhatikan jobdesc serta ketentuan-ketentuan yang berlaku untuk menjalankan pekerjaan tersebut agar tidak terjadi kesalahan dan meminimalkan resiko kerja yang terjadi yang berakibat pada kegagalan proyeksi kerja untuk dapat maksimal dan berdampak pada keuntungan yang akan diraih oleh karyawan serta perusahaan, maka dari itu setiap pekerjaan yang dilaksanakan harus sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing untuk dapat dijalankan oleh para karyawan dalam bekerja, menyesuaikan kondisi lapangan agar tetap selalu nyaman serta bersemangat dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya faktor disiplin kerja (Kashmir, 2016). Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2014) menyatakan bahwa Disiplin kerja ialah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

.Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Dhiya Ulha Qiyah & Mauli Siagian (2021), Mirza Lumbantobing, Simanjuntak & Giawa (2021), Rohmat (2021), Rachmadan & Dudija (2020) dan Sandika & Kurniati W. Andani (2020)

yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan. Hal ini terlihat dari Nilai t hitung Motivasi Kerja sebesar  $3,048 > 1,68$  ( $n-k= 46-4= 42$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikan  $0,004 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan jawaban responden dengan mean terendah (3,87) pada pernyataan “Mampu memahami kondisi pekerjaan”, hal ini mengindikasikan bahwa dalam bekerja tidak sedikit karyawan yang belum mampu menerima kondisi tertentu apalagi ditambah dengan adanya dampak pandemic covid-19 seperti dimana segala sesuatunya terlihat lebih sulit untuk dijalankan mulai dari sulitnya mendapatkan target dikarenakan jumlah konsumen yang datang untuk membeli barang menurun, serta faktor-faktor lainnya kondisi pekerjaan yang terjadi pada masa sekarang ini tentunya juga akan berdampak pada kinerja seorang karyawan hal ini tentunya menjadi pembelajaran secara individual para karyawan untuk dapat menerima keadaan serta fakta dilapangan bahwa tidak selamanya pekerjaan yang akan jalani sesuai dengan rencana ada fase dimana semua tidak terkendali dan berubah namun tergantung bagaimana karyawan mampu menerima dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya faktor motivasi kerja (Kashmir, 2016). Menurut Rivai (2013) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Dhiya Ulha Qiyah & Mauli Siagian (2021), Mirza Lumbantobing, Simanjuntak & Giawa (2021), Rohmat (2021), Rachmadan & Dudija (2020) dan Sandika & Kurniati W. Andani (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan. Hal ini terlihat dari Nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar  $3,290 > 1,68$  ( $n-k= 46-4= 42$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikan  $0,002 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, maka Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan jawaban responden dengan mean terendah (3,67) pada pernyataan “Suasana kerja memberikan kenyamanan”, hal ini mengindikasikan bahwa dalam bekerja kenyamanan merupakan salah satu faktor penting bagi karyawan untuk meningkatkan stabilitas pekerjaan yang dilaksanakan, dengan adanya kenyamanan dalam bekerja karyawan akan memberikan efek positif pada

perusahaan dengan bekerja secara maksimal memberikan feedback terbaik kepada perusahaan terkait beban kerja yang diselesaikan dengan tepat efek dari rasa nyaman yang tercipta dalam lingkungan internal pekerjaan yaitu antara sesama rekan kerja dan hubunga baik dengan atasan akan memberikan rasa puas tersendiri karena pekerjaan yang dilaksanakan memberikan dorongan emosional karena adanya rasa nyaman tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya faktor kepuasan kerja karyawan (Kashmir, 2016). Menurut Robbins (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Sutrisno (2014) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Dhiya Ulha Qiyah & Mauli Siagian (2021), Mirza Lumbantobing, Simanjuntak & Giawa (2021), Rohmat (2021), Rachmadan & Dudija (2020) dan Sandika & Kurniati W. Andani (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **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 signifikans secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Parkson (PT. Tozy Sentosa) di Centre Point Medan. Hal ini terlihat dari Uji F menghasilkan  $F_{hitung} 67.449 > F_{tabel} 2,60$  (n-k-1

pada  $k = 46 - 4 - 1 = 41$  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.

Berdasarkan jawaban responden dengan mean terendah (3,78) pada pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, hal ini mengindikasikan bahwa dalam bekerja masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang disebabkan beberapa faktor seperti rasa malas, manajemen waktu yang tidak baik, serta menyelesaikan kesibukan lain yang tidak jelas, hal ini tentunya jika tidak di evaluasi akan memberikan efek negatif dalam pekerjaan sehingga karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan tidak harus diselesaikan tepat waktu melainkan dapat terselesaikan walaupun tidak sesuai ketentuan yang diharuskan. Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu akan memberikan keadaan efektif dalam lingkungan pekerjaan untuk memberikan kedisiplinan dalam bekerja sehingga memotivasi diri para karyawan agar mampu bekerja melebihi yang ditargetkan pada dirinya.

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 Dhiya Ulha Qiyah & Mauli Siagian (2021), Mirza Lumbantobing, Simanjuntak & Giawa (2021), Rohmat (2021), Rachmadan & Dudija (2020) dan Sandika & Kurniati W. Andani (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa). Nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar  $3,702 > t$  tabel  $1,68$  ( $n-k = 46-4 = 42$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikan  $0,001 < 0,05$ .
2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa). Nilai t hitung Motivasi Kerja sebesar  $3,048 > t$  tabel  $1,68$  ( $n-k = 46-4 = 42$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikan  $0,004 < 0,05$ .
3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa). Nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar  $3,290 > t$  tabel  $1,68$  ( $n-k = 46-4 = 42$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikan  $0,002 < 0,05$ .
4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di Parkson Centre Point Medan (PT. Tozy Sentosa). Nilai uji F menghasilkan  $F_{hitung} 67,449 > F_{tabel} 2,60$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

#### **B. Saran**

1. Berdasarkan pernyataan kuesioner pada variabel disiplin kerja dengan mean terendah tentang “Bekerja sesuai fungsi dan tugas” maka dari itu peneliti menyarankan pada Manager Parkson, untuk dapat lebih memperhatikan setiap



*jobdesc* pekerjaan setiap karyawan dengan cara melakukan briefing sebelum dan sesudah bekerja, mengecek keliling pekerjaan karyawan, dan memperhatikan permasalahan yang terjadi untuk dapat memberikan solusi serta evaluasi pada setiap proses kerja yang tidak berjalan dengan maksimal, terhadap karyawan peneliti juga menyarankan agar mampu menerapkan ketentuan-ketentuan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan bersama yang positif dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan secara berkepanjangan.

2. Berdasarkan pernyataan kuesioner pada variabel motivasi kerja dengan mean terendah tentang “Mampu memahami kondisi pekerjaan” maka dari itu peneliti menyarankan pada Manager Parkson, memberikan arahan serta masukkan kepada seluruh karyawan dengan mengadakan *meeting* singkat setiap minggunya pada jam-jam tertentu untuk memberikan motivasi dan dorongan bekerja dalam menghadapi tantangan yang terjadi di masa pandemi covid-19 saat ini dengan rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang diterapkan dalam lingkungan kerja akan memberikan rasa harmonisasi antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan, terhadap karyawan peneliti juga menyarankan agar mampu menerima segala keadaan yang terjadi dalam pekerjaan karena pada intinya setiap pekerjaan yang dijalani memiliki fase-fase tertentu yang menyebabkan kondisi berubah bisa baik ataupun buruk karyawan harus memiliki jiwa semangat dalam bekerja.
3. Berdasarkan pernyataan kuesioner pada variabel kepuasan kerja dengan mean terendah tentang “Suasana kerja memberikan kenyamanan” maka dari itu peneliti menyarankan pada Manager Parkson, memperhatikan kenyamanan

para karyawan dalam bekerja dengan selalu berkomunikasi secara personal kepada karyawan terkait apa-apa saja yang menghambat pekerjaan dan mencari solusi bersama untuk menjalin kedekatan secara pribadi, terhadap karyawan peneliti juga menyarankan agar mampu mengkondusifkan lingkungan pekerjaan karena menjadi aspek penting dalam mendukung kinerja kerja para karyawan dimulai dari lingkungan internal menjadi komunikasi serta kebersamaan yang baik antara sesama karyawan, saling mendukung pekerjaan agar lebih interaktif dalam mencapai hasil yang baik meminimalisir sikap individualisme dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama.

4. Berdasarkan identifikasi masalah pada penelitian ini terkait pembagian jam shifting yang masih memberatkan para karyawan Parkson, peneliti menyarankan kepada manajemen Parkson untuk mengatur dengan semaksimal mungkin jam kerja para setiap karyawan sehingga tidak terjadi lagi shifting yang hanya menguntungkan beberapa karyawan saja, dengan proses manage jam kerja secara efektif akan memberikan jam kerja kepada seluruh karyawan secara adil dan tidak merugikan karyawan yang ada.
5. Berdasarkan identifikasi masalah pada penelitian ini terkait rekan kerja yang masih bekerja secara individualism dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya maka peneliti menyarankan kepada manager parkson untuk lebih memberikan dorongan motivasi secara tim kepada para karyawan untuk saling support dalam menyelesaikan pekerjaannya agar terciptanya proses kerja yang efektif dalam mencapai target perusahaan, dan disarankan kepada karyawan untuk lebih mengesampingkan sikap ego dalam bekerja agar mampu saling

membantu kekurangan karyawan lainnya untuk menjadi lebih baik, cepat dan sigap.

6. Karena keterbatasan penelitian ini maka diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Keterlibatan Karyawan, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, ataupun meneliti objek-objek lainnya yang lainnya sebagai pembanding terhadap penelitian ini, Agar mampu menambah wawasan secara teoritis serta pemahaman intelektual dalam penelitian terkait kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- A.A. Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. BPFE.
- Darmawan, Deni. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Efendi, Syahril. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2016). *Pengembangan Manajemen Mempersiapkan dan Mengembangkan calon dan Manajer yang Efektif*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- \_\_\_\_\_, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, P. Stephen. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi, dkk. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
- Siagian, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_ (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-5. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

## **JURNAL:**

- Damayanti, F., Garvita, R. V., Wawangningrum, H., & Rahayu, S. (2021). *Flower development, pollen viability and pollen storage test of Aeschynanthus radicans*. Biodiversitas Journal of Biological Diversity, 22(4).
- Qiyah dan Siagian. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard*. SKRIPSI. Repository UPB. Batam: Universitas Putera Batam.
- Lumbantobing, Simanjuntak dan Giawa. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Connets Plus Medan*. SKRIPSI. Jurnal Paradigma Ekonomika. Medan: Universitas Prima Indonesia.
- Rohmat. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Poltekkes Kemenkes Surakarta Kampus*. SKRIPSI. Jurnal Administrasi Publik. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi.

- Rachamadan dan Dudija. (2020). *The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk.Kcu Bandung*. SKRIPSI. *E-Proceeding Of Management*. Bandung: Universitas Telkom.
- Sandika dan Andani. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. SKRIPSI. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Jakarta: Universitas Tarumanegara.
- Susanto. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka*. SKRIPSI. *Jurnal AGORA*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Filiantoni, Hartono, dan Sudarwanti. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solo Baru*. SKRIPSI. *Jurnal Edunomika*. Surakarta: UNIBA.
- Firdaus, F., Ariesta, A., Rahayu, S., & Shalihin, N. (2019). *Market Organizer Network At Fish Auction; Case Study Of Gauang Market, Padang, West Sumatera, Indonesia*. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(09), 37-41.
- Rangel, Simoes, Riana, dan Subudi. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste*. TESIS. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis UNUD*. Bali: Universitas Udayana.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). *The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice*. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.
- Winarno dan Sunaryo. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT. Anugerah Putra Siantan Songsong Singosari Malang)*. SKRIPSI. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. Malang: Universitas Islam Malang.
- Widyawati. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur*. TESIS. *Soetomo Business Review*. Surabaya: Universitas Dr. Soetomo.