



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PRESTASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA  
PT. ALTA MARITIM INDONESIA**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**YOGIE PRATAMA SANTOSO  
NPM 1615310267**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
MEDAN  
2022**

Halaman Pengesahan

JUDUL

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**  
: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA PT. ALTA MARITIM INDONESIA

NAMA

: YOGIE PRATAMA SANTOSO

N.P.M

: 1615310267

FAKULTAS

: SOSIAL SAINS

PROGRAM STUDI

: Manajemen

TANGGAL KELULUSAN

: 27 Januari 2022



DIKETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

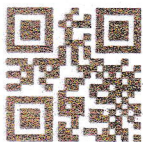


Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Cahyo Pramono, S.E., M.M.



Harianto, S.E., M.M.



**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : YOGIE PRATAMA SANTOSO

NPM : 1615310267

Fakultas/Program Studi : MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PRESTASI  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT.  
ALTA MARITIM INDONESIA

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya tulis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi saya 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, 27 Januari 2022



Yogie Pratama Santoso

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Yogie Pratama Santoso

Tempat, tanggal lahir : Medan, 07 Juli 1998

NPM : 1615310267

Fakultas : Sosial Sains

Progtam Studi : Manajemen

Alamat : Jalan Pungguk Gg family No 41B

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

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

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

Medan, 27 Januari 2022

Yang membuat pernyataan



(Yogie Pratama Santoso)



## ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan prestasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT ALTA MARITIM INDONESIA. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT ALTA MARITIM INDONESIA dengan populasi berjumlah 44 orang pegawai. Pengambilan data pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang selanjutnya diolah melalui aplikasi pengolah data SPSS. Berdasarkan hasil penelitian didapat hasil bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT ALTA MARITIM INDONESIA dengan nilai t-hitung sebesar 5,715 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT ALTA MARITIM INDONESIA dengan nilai t-hitung sebesar 3,831 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT ALTA MARITIM INDONESIA dengan nilai F-hitung sebesar 77,857 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

**Kata kunci: Disiplin kerja, prestasi kerja dan semangat kerja.**



## ABSTRACT

*This research is a quantitative study that aims to find out whether work discipline and work performance affect the morale of employees at PT ALTA MARITIM INDONESIA. The population in this study is all employees at PT ALTA MARITIM INDONESIA with a population of 44 employees. Data collection in this study through the dissemination of questionnaires to respondents which was further processed through the SPSS data processing application. Based on the results of the study, the results of the work discipline partially had a positive and significant effect on the morale of employees at PT ALTA MARITIM INDONESIA with a t-count value of 5,715 and a significance level of 0.000. Work performance partially positively and significantly affects the morale of employees at PT ALTA MARITIM INDONESIA with a t-count value of 3,831 and a significance level of 0.000. Work discipline and work performance simultaneously positively and significantly affect the morale of employees at PT ALTA MARITIM INDONESIA with an F-count value of 77,857 and a significance level of 0.000.*

**Keywords:** *Work discipline, work performance and employees morals'.*

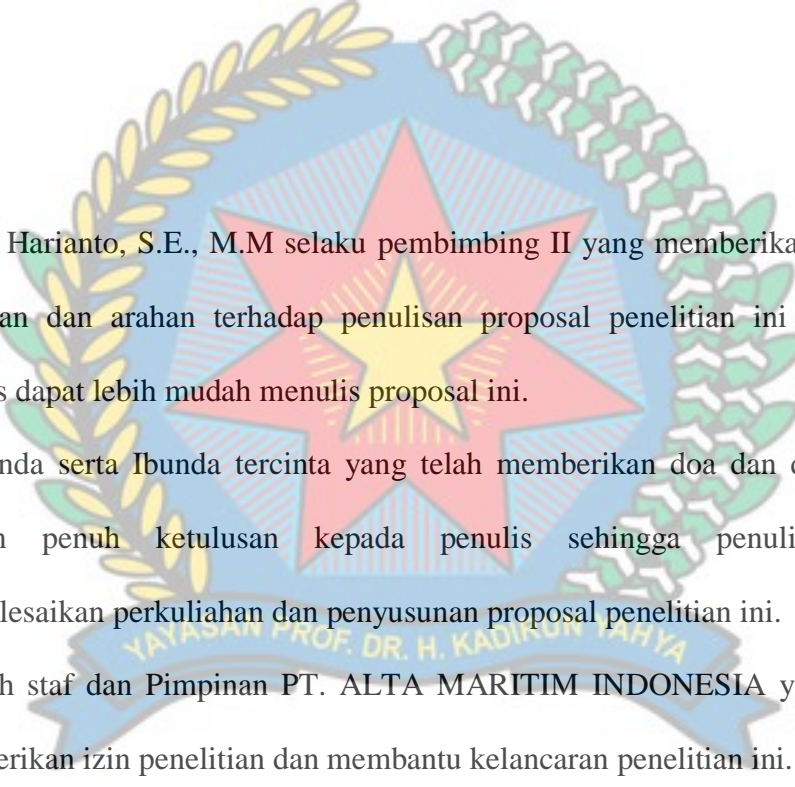


## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan bagi penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Alta Maritim Indonesia” sebagai persyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Sosial dan Sains Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.

Dalam penyusunan proposal ini banyak kendala serta yang diajukan penulis pada akhirnya dapat melaluinya berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., MM selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi proposal penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.

- 
5. Bapak Harianto, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan proposal penelitian ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis proposal ini.
  6. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan proposal penelitian ini.
  7. Seluruh staf dan Pimpinan PT. ALTA MARITIM INDONESIA yang telah memberikan izin penelitian dan membantu kelancaran penelitian ini.
  8. Teman-teman saya, Annisa, Yudha, Adit, Andria, Lamhot, Putri, Vio selalu memberikan dukungan.

Penulis mohon maaf atas segala kesalahan yang pernah dilakukan. Semoga proposal ini dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Medan, November 2021

Penulis

Yogie Pratama Santoso  
Npm : 1615310267





## DAFTAR ISI

Halaman

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</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>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	6
C. Perumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
A. Landasan Teori .....	10
B. Penelitian Terdahulu .....	17
C. Kerangka Konseptual .....	19
D. Hipotesis .....	22
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>23</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	23
B. Lokasi Penelitian .....	23
C. Waktu Penelitian .....	23
D. Definisi Operasional .....	24
E. Jenis Data .....	25
F. Sumber Data .....	26
G. Populasi dan Sampel .....	26
H. Teknik Pengumpulan Data .....	27
I. Teknik Analisis Data .....	28
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>34</b>
A. Hasil Penelitian .....	34
B. Pembahasan .....	61
<b>BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>63</b>
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>66</b>



## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Hasil pra Survey PT Alta Maritim Indonesia.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	23
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	24
Tabel 3.3 Populasi dan Sampel .....	26
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2 Usia .....	37
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir .....	38
Tabel 4.4 Masa Kerja .....	38
Tabel 4.5 Pernyataan X1.1 .....	39
Tabel 4.6 Pernyataan X1.2 .....	40
Tabel 4.7 Pernyataan X1.3 .....	40
Tabel 4.8 Pernyataan X1.4 .....	42
Tabel 4.9 Pernyataan X1.5 .....	43
Tabel 4.10 Pernyataan X1.6.....	43
Tabel 4.11 Pernyataan X1.7 .....	44
Tabel 4.12 Pernyataan X1.8 .....	44
Tabel 4.13 Pernyataan X2.1 .....	45
Tabel 4.14 Pernyataan X2.2 .....	46
Tabel 4.15 Pernyataan X2.3 .....	46
Tabel 4.16 Pernyataan X2.4 .....	47
Tabel 4.17 Pernyataan X2.5 .....	47
Tabel 4.18 Pernyataan X2.6.....	48
Tabel 4.19 Pernyataan X2.7 .....	49
Tabel 4.20 Pernyataan X2.8 .....	49
Tabel 4.21 Pernyataan Y1 .....	51
Tabel 4.22 Pernyataan Y2 .....	51
Tabel 4.23 Pernyataan Y3 .....	51
Tabel 4.24 Pernyataan Y4 .....	52
Tabel 4.25 Pernyataan Y5 .....	52
Tabel 4.26 Pernyataan Y6 .....	53
Tabel 4.27 Pernyataan Y7 .....	53
Tabel 4.28 Pernyataan Y8 .....	54
Tabel 4.29 Uji Validitas ( $X_1$ ) Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.30 Uji Validitas ( $X_2$ ) Prestasi Kerja.....	56
Tabel 4.31 Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 4.32 Uji Reliabilitas ( $X_1$ ) Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.33 Uji Reliabilitas ( $X_2$ ) Prestasi Kerja .....	58
Tabel 4.34 Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja .....	58
Tabel 4.35 <i>Descriptive Statisics</i> .....	59
Tabel 4.36 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogrov Smirnov Test</i> .....	60
Tabel 4.37 Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.38 Regresi Liner Berganda.....	63

Tabel 4.39 Uji Simultan .....	64
Tabel 4.40 Uji Parsial.....	65
Tabel 4.41 Koefisien Determinasi.....	66





## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Alta Maritim Indonesia.....	35
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	56
Gambar 4.3 P-P Plot Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heterokedastisitas .....	69



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Pada Era globalisasi yang berkembang sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksud agar perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional perusahaan juga mempunyai tujuan yang tak kalah penting yaitu untuk mendapatkan laba semaksimal mungkin dan mempertahankan kelangsungan hidup dan kegiatan operasional perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimana pun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peranan dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah yang bekerja pada perusahaan atau instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka terciptanya kemampuan kerja dan disiplin kerja dari para karyawan yang secara kolektif akan memberikan dampak positif bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan karyawan di Perusahaan PT. Alta Maritim Indonesia kurang maksimal sehingga karyawan dikenakan sanksi berupa surat peringatan pertama untuk tetap menjaga kedisiplinan karyawan tersebut.

Prestasi karyawan di Perusahaan PT. Alta Maritim Indonesia berupa hadiah dalam bentuk Penghargaan atau Kenaikan jabatan satu tingkat untuk menambah semangat karyawan dalam bekerja diperusahaan tersebut.

Disiplin Kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak mengupayakan sebagai besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013).

Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu dikantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yang meyakini harusnya mereka terima, (Robbins, 2013:78). Semakin besar prestasi yang didapatkan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan ini peneliti juga mengadakan pra-survey ke PT. Alta Maritim Indonesia sebanyak 35 orang karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survey Disiplin Kerja**

NO	Uraian	Jumlah Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas.	20	15	70%	30%
2	Karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan.	30	5	95%	5%

3	Karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya.	30	5	95%	5%
4	Karyawan yang tidak taat pada atasan.	15	20	30%	70%
	<b>Total</b>	35	35	100%	100%

Berdasarkan dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada uraian pernyataan pertama yaitu Kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas adalah sebanyak 20 orang karyawan dari 35 orang mengatakan (YA). Uraian pernyataan kedua yaitu “karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan” sebanyak 30 orang karyawan dari 35 orang mengatakan (YA). Uraian pernyataan ketiga yaitu “karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap atasannya” sebanyak 30 orang karyawan dari 35 orang mengatakan (YA). Dan untuk uraian pernyataan yang keempat yaitu “karyawan yang tidak taat pada atasan” sebanyak 15 orang karyawan dari 35 orang mengatakan ( YA).

Dengan demikian dari hasil yang didapat ada satu uraian pernyataan yang paling sedikit menjawab ya yaitu pada pernyataan “karyawan yang tidak taat pada atasan”, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentasenya hanya mencapai 30% dengan jumlah karyawan 15orang. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan masih belum taat pada atasan atau belum mematuhi peraturan yang diberikan atasan kepada karyawan pada saat melakukan kegiatan didalam bekerja sehingga dapat menimbulkan ketidak efisienan.

Disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan terjamin terpeliharanya tata tertib kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Semakin tinggi disiplin kerja , maka semakin baik kinerja karyawan”.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-Survey Prestasi Kerja**

NO	Uraian	Jumlah Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Kurangnya kualitas kerja yang dilakukan karyawan.	25	10	75%	25%
2	Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.	30	5	95%	5%
3	Gaji atau tunjangan.	33	2	98%	2%
4	Kurangnya interaksi antara bawahan dan atasan didalam perusahaan.	25	10	75%	25%
	<b>Total</b>	35	35	100%	100%

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat pada uraian pernyataan pertama yaitu “kurangnya kualitas kerja yang dilakukan karyawan” sebanyak 25 orang karyawan dari 35 orang mengatakan ( **YA**). Uraian pernyataan kedua yaitu “kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan” sebanyak 30 orang karyawan dari 35 orang mengatakan ( **YA**). Untuk uraian pernyataan ketiga yaitu “Gaji atau tunjangan” sebanyak 33 orang karyawan dari 35 orang mengatakan (**YA**). dan untuk uraian pernyataan keempat yaitu “kurangnya interaksi antara bawahan dan atasan didalam perusahaan” sebanyak 25 orang karyawan dari 35 orang karyawan mengatakan (**YA**).

Dari uraian pernyataan diatas ada satu pernyataan yang sedikit menjawab ya yaitu pada pernyataan “kurangnya kualitas kerja yang dilakukan karyawan”. Hal ini dapat dilihat dari numlah persentasenya yaitu sebesar 75% sebanyak 25 orang. Yang artinya bahwa masih ada karyawan yang memiliki kualitas kerja yang kurang baik. Untuk itu maka pihak perusahaan harus lebih memperhatikan dan melatih kembali setiap karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan.



Untuk menentukan prestasi seseorang karyawan tidak dapat ditentukan dengan hanya melalui pandangan sekilas, namun harus dilakukan penilaian dengan seksama sehingga diperlukan sistem penilain yang tepat. Semakin tinggi efektivitas sisitem penilaian prestasi pada perusahaan maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja**

NO	Uraian	Jumlah Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Karyawan tidak nyaman dengan lingkungan perusahaan.	15	20	30%	70%
2	Karyawan tidak menikmati pekerjaan yang diberikan.	15	20	30%	70%
3	Kurangnya loyalitas pimpinan terhadap bawahan	5	30	5%	95%
4	Kurangnya promosi jabatan antar karyawan.	15	20	30%	70%
	<b>Total</b>	35	35	100%	100%

Berdasarkan dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat pada uraian pernyataan pertama yaitu "karyawan tidak nyaman dengan lingkungan perusahaan" sebanyak 15 orang karyawan dari 35 orang mengatakan (YA). pada uraian pernyataan kedua yaitu "karyawan tidak menikmati pekerjaan yang diberikan" sebanyak 15 orang karyawan dari 35 orang mengatakan (YA). pada uraian pernyataan ketiga yaitu "kurangnya loyalitas pimpinan terhadap bawahan" sebanyak 5 orang karyawan dari 35 orang mengtakan (YA). dan pada uraian pernyataan ke empat yaitu "kurangnya promosi jabatan antar karyawan" sebanyak 15 orang karyawan dari 35 orang mengatakan ( YA).

Dari uraian pernyataan diatas ada satu pernyataan yang sedikit menjawab ya yaitu pada pernyataan yaitu “kurangnya loyalitas pimpinan terhadap bawahan” Hal ini dapat dilihat dari jumlah persentasenya yaitu sebesar 5% sebanyak 5 orang. Untuk itu maka seorang pimpinan harus memberikan kebebasan bagi setiap karyawan untuk mengembangkan inovasi yang ada dalam diri karyawan dengan begitu maka perusahaan akan berjalan lebih baik lagi.

Tingkat kepuasan kerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh cara manajemen mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, termasuk dalam hal menilai disiplin kerja maupun prestasi kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan memilih judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Alta Maritim Indonesia**”

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

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Masih adanya karyawan yang melakukan pelanggaran meski sudah diberi surat peringatan.
- b. Masih adanya karyawan/individu yang belum melakukan kerjasama dengan baik antar individu lain didalam perusahaan.
- c. Masih adanya Divisi yang masih melakukan pengambilan sebuah keputusan secara sepihak.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada “Pengaruh Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Alta Maritim Indonesia.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Apakah Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- c. Apakah Disiplin Kerja, Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alta Maritim Indonesia.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alta Maritim Indonesia.
- c. Untuk menguji dan menganalisis Disiplin Kerja, Prestasi Kerja secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

### **a. Bagi penulis**

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang kedisiplinan kerja, prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Alta Maritim Indonesia.

### **b. Bagi Perusahaan**

Sebagai masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan perusahaan terutama yang berhubungan dengan pengaruh Disiplin Kerja, Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Alta Maritim Indonesia.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian dari Brata Putra Ryanto (2016) Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta” Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Alta Maritim Indonesia”

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (Dua) variabel bebas Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja dan 1 (Satu) variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan. Peneliti ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja dan 1 (Satu) variabel terikat Kepuasan Kerja.
2. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan 19 September 2016 sedangkan penelitian ini Desember 2019.

3. Lokasi Penelitian : Lokasi penelitian terdahulu di Bank Tabungan Negara Yogyakarta. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Alta Maritim Indonesia..





## **A. Landasan Teori**

### **1. Kepuasan Kerja**

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

Menurut Suwanto dan Priansa (2016), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan.

Menurut George dan Jones (2016:291), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan perusahaan.

Menurut Hamali (2016,202) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian dari individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

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

Priansa (2016:292) disebutkan bahwa, indikator dari 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.

### 2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi, promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

### 3. Supervisi (hubungan dengan atasan).

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seorang pegawai terhadap atasannya, pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat, dan bersahabat, memberi pujian ataskinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan dan memusatkan perhatian ke pegawai..

### 4. Tunjangan tambahan.

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

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

Hamali (2016,205-206) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara fikir, persepsi, sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja.

Sedangkan sopiah (2016-206) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau disebut juga sebagai dimensi-dimensi dari kepuasan kerja adalah: promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, tanggung jawab, prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang.

## **2. Disiplin Kerja**

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

Sondang p. siagian (2013 : 305) menyatakan bahwa "disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja".

Benjo siswanto (2016: 19) menyatakan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun



yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Wiji wahyuni (2015:6) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

#### **b. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut bejo siswanto (2016:22), menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 (lima), yaitu sebagai berikut:

##### 1. Frekuensi Kehadiran.

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

##### 2. Tingkat Kewaspadaan.

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

##### 3. Ketaatan pada Standar Kerja.

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

##### 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja.

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan

kelancaran dalam kerja.

5. Etika Kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

**c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:194), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan.

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimana pun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

2. Kompensasi.

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pulak disiplin kerja pegawai.

3. Sanksi Hukum.

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

4. Pengawasan.

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan

kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

#### 5. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibedakan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

### 3. Prestasi Kerja

#### a. Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2015 : 13) prestasi kerja adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud prestasi kerja

Sikula (2015 : 57) Prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan..

Dessler (2015 : 523), “mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk penghargaan”

### **b. Indikator-Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015 : 13) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja yaitu :

1. Ketepatan, ketelitian, keterampilan atas hasil kerja.
2. Kecepatan dalam mengerjakan tugas.
3. Menyelesaikan tugas dan menjaga fasilitas kerja dengan tanggung jawab.
4. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja.
5. Berfikir secara orisinil dalam menyelesaikan masalah.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut mangkunegara (2015 : 13), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan : Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi : Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, maupun memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Faktor Situasi : Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperluas teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian terdahulu, penulis tidak dapat menemukan judul penelitian yang sama seperti judul penelitian penulis, namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dan memperluas bahan penelitian penulis.

Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya, beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil yang akan disajikan, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>N O.</b>	<b>JUDUL</b>	<b>PENGARANG</b>	<b>TAH UN</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Siti Nur Rafika	2020	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
2.	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Tanah Laut.	Ahmad Alim Bachri Rini Rahmawati	2018	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dependen kepuasan kerja serta variabel independen motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

3.	Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Bio Karya Ite Kota Curup Bengkulu.	Densi Almasti	2014	Diketahui bahwa pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif, sedangkan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif.
4.	Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado.	Hendra N. Tawas Priciliya E.B Wuysang	2016	Hasil penelitian secara simultan Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.
5.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang.	Ahmad Nur Rofi, SE, M.SI	2015	Bahwa variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat, prestasi kerja karyawan pada departemen produksi. PT. Leo Agung Raya Semarang.
6.	The Influence Of Communication And Work Disciline To Employee Performance.	Muhammad Andi Prayogi	2019	The result of this study partially communcations positive, and significant effect on the performance of employees with work discipline partially also positive and significant.
7.	The Influence Of Discipline, Work Enviroment And Work Culture On The Performance Of Teaching Staff.	Dwi Agung Nugroho Arianto	2013	The results of this study indicate that the discipline does not affect the performance of the work, the work enviroment has no effect on-performance, work culture has a positive effect on the performance of teachers, and jointly work discipline, work enviroment and work culture positive effect on the performance of teachers.
8.	The Influence Of Work Discipline And Work Communication On Employee Job Satisfaction.	Izaz Dany Afianto	2017	The reseult of this study There is significant influence of work discipline toward work statisfaction,there is significant influence of

					organizational communication toward work satisfaction, there is significant influence of organizational communication toward work satisfaction.	
9.	Compensation Discipline On Satisfaction.	And Employee	Work Job	Bayu Indra Setia Sidik Priadana	2017	The result of verification analysis shown that compensation and work discipline have a significant effect to job satisfaction of partially, the compensation effect on job satisfaction at and working discipline.

Sumber: *Data diolah penulis, 2021*

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013: 41). Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, mengerjakan tugas yang telah diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Di PT. ALTA MARITIM INDONESIA disiplin kerja pada setiap karyawan masih rendah, sehingga masih ada sebagian karyawan masih ada yang belum tepat waktu saat masuk kantor, dan karyawan masih menunda-nunda pekerjaan. Oleh sebab itu, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjaab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2012). Kepuasan akan dirasakan seorang karyawan apabila karyawan tersebut merasa bahwa pekerjajanya sudah sesuai dengan harapan dan ketentuan yang diberlakukan diperusahaan tersebut. Seperti ketepatan waktu, ketelitian, tanggungjawab, dan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

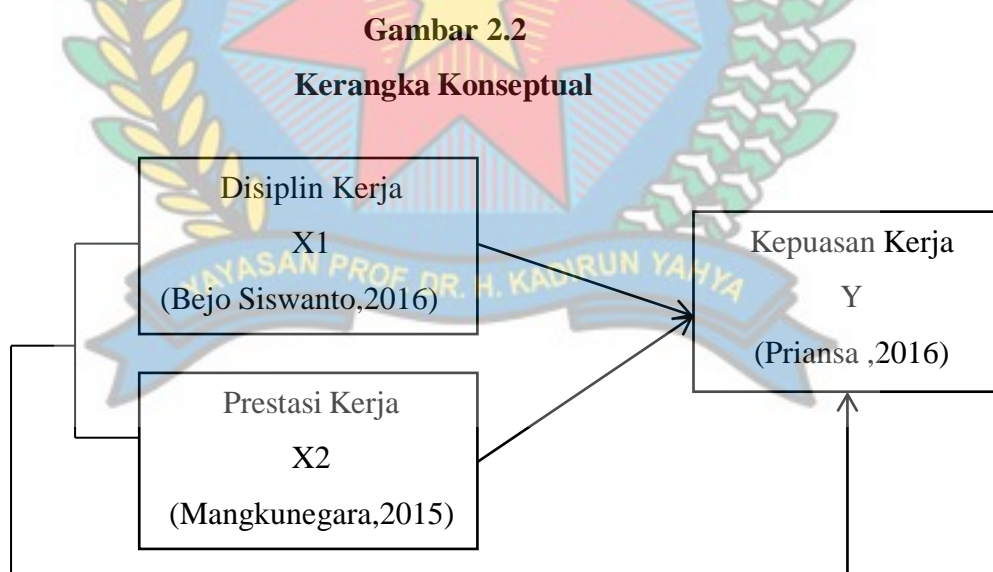
Prestasi kerja pada PT. ALTA MARITIM INDONESIA masih kurang akibat Sumber Daya Manusia yang masih kurang platihan dan lain sebagainya.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Disiplin sangat berpengaruh terhadap prestasi karyawan, karena semakin baik disiplin karyawan maka dengan sendirinya akan memunculkan sifat semangat dan prestasi pada setiap karyawan, maka karyawan akan menaati peraturan di perusahaan dapat bekerja secara maksimal. Atasan memberikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan, dengan harapan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu maka atasan maupun karyawan akan merasa sangat puas dengan hasil yang telah dikerjakan. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan terget yang sudah ditentukan. Oleh sebab itu, disiplin kerja dan prstasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



Untuk lebih jelasnya dapat dilihat skema kerangka konseptual seperti gambaran di bawah ini:



Sumber : Data Diolah Penulis, 2020

**Keterangan : (Sugiono,2013)**

Dari kerangka konseptual diatas, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat dua variabel independen yaitu, Disiplin Kerja (X1), Prestasi Kerja (X2), selanjutnya terdapat satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya peneliti juga ingin mengetahui variabel independen manakah yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja.

**D. Hipotesis Penelitian**

Pada umumnya hipotesis dirumuskan untuk menggambarkan hubungan dua variabel akibat. Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang keberadaannya masih diterus diuji secara empiris. Menurut

Arikunto (2010: 110) hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Di disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, PT. ALTA MARITIM INDONESIA.
2. Di duga prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, PT. ALTA MARITIM INDONESIA.
3. Di duga disiplin kerja dan prestasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja, PT. ALTA MARITIM INDONESIA.



**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif/kuantitatif. Menurut Sugiono (2012 : 36), Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

**B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. ALTA MARITIM INDONESIA Jalan Raya Pelabuhan Gabion No. 1-C Belawan.

**C. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei 2020 sampai dengan September 2020, dengan format berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No.	Aktivitas	Bulan/Tahun				
		Agustus, 2021	September, 2021	Oktober, 2021	November, 2021	Desember, 2021
1.	Aset awal/Pengajuan Judul					
2.	penyusunan Proposal					
3.	Seminar Proposal					
4.	Perbaikan Acc Proposal					
5.	Pengolahan Data					



2.	Disiplin kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Bejo Siswanto,2016 :19).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. frekuensi kehadiran</li> <li>2. tingkat kewaspadaan</li> <li>3. ketaatan pada standar kerja</li> <li>4. ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>5. etika kerja</li> </ol> (Bejo Siswanto,2016:19)	
3.	Prestasi Kerja (X2)	Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara,2015 : 13)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ketepatan</li> <li>2. ketelitian</li> <li>3. tanggung jawab</li> <li>4. rekan kerja</li> <li>5. berfikir</li> </ol> ( Mangkunegara,2015 : 13)	

### E. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini :

#### a. Data primer

Menurut Sugiyono (2012 : 139) “Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Penulis secara langsung memperoleh data primer dari karyawan PT. ALTA MARITIM INDONESIA, lewat pengisian angket/kuisisioner yang perlu diolah terlebih dahulu sebelum disajikan.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012 : 139) “Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Dalam penelitian ini penulis memiliki data sekunder yang diperoleh dari luar diantaranya seperti buku bacaan, jurnal, internet, dan struktur organisasi.

**F. Sumber Data**

Sumber data pada penelitian ini adalah data Internal dan data eksternal.

a. Menurut Soewadji (2012 : 147) “Data internal adalah data yang dikumpulkan dalam lingkungan lembaga, instansi, di lingkungan si pengumpul sendiri.” Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang berasal dari PT. ALTA MARITIM INDONESIA.

b. Menurut Soewadji (2012 : 147) “Data eksternal adalah data yang dikumpulkan dari sumber lain diluar lembaga dimana si pengumpul data berada.” Dalam penelitian ini misalnya yaitu data yang berasal dari hasil penelitian terdahulu dalam bentuk jurnal, buku, skripsi, tesis, dan literatur lainnya.

**G. Populasi dan Sampel**

Menurut Santoso, (2014 : 4) “Populasi adalah sekumpulan data yang mengidentifikasi suatu fenomena.” Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. ALTA MARITIM INDONESIA yang berjumlah 35 orang.

Menurut Hartono, (2011: 46), populasi dengan karakteristik tertentu ada yang jumlahnya terhingga dan ada yang tidak terhingga. Penelitian hanya dapat

dilakukan pada populasi yang jumlahnya terhingga saja.

**Tabel 3.3**  
**Populasi dan Sampel**

<b>NO</b>	<b>URAIAN</b>	<b>JUMLAH ORANG</b>
1.	DIVISI OPERASIONAL	5
2.	DIVISI KEUANGAN	4
3.	DIVISI PEMASARAN	4
4.	DIVISI SDM	5
5.	DIVISI KEBERSIHAN	9
6.	DIVISI KEAMANAN	5
7.	DIVISI LAPANGAN	8
8.	SUPIR	4

## **H. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

### **1. Kuesioner**

Memberikan kuesioner kepada Seluruh Karyawan PT. ALTA MARITIM INDONESIA berdasarkan indikator penelitian yang berfungsi sebagai pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden sebagai objek yang akan diteliti.

### **2. Studi Dokumentasi**

Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi, visi-misi instansi, struktur organisasi instansi dan lain-lain.

## **I. Teknik Analisis Data**

### **a. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2012:176) “Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau pernyataan tersebut valid, dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau pernyataan tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten. Menurut Priyatno (2012:26) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik atau reliabel.

### b. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, dkk, 2014: 149).

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation*



*factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Rusiadi, dkk, 2014: 154).

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas (Rusiadi, dkk, 2014: 157), dengan kriteria :

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti terjadi Heterokedastisitas.
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti terjadi Homokedastisitas.

### c. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2012 : 275) “Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Variabel dependent	a = konstanta
X <sub>1</sub>	= Disiplin Kerja	e = tingkat kesalahan
X <sub>2</sub>	= Prestasi Kerja	

#### d. Pengujian Kesesuaian

##### 1. Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)

Menurut Sugiyono (2012 : 120), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan adalah :

###### a. Menentukan hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berhubungan dengan ada tidaknya pengaruh antara variabel independen Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Apabila hipotesis penelitian tersebut dinyatakan kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

- (1)  $H_0$  : Menunjukkan variabel  $X_1$  (Disiplin Kerja) dan  $X_2$  (Prestasi Kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (Kinerja karyawan)
- (2)  $H_a$ : Menunjukkan variabel  $X_1$  (Disiplin Kerja) dan  $X_2$  (Prestasi Kerja) berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (Kinerja karyawan)

###### 1) Menentukan tingkat signifikansi

a) Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

###### 2) Menentukan t hitung


a) t hitung ditentukan dengan menggunakan SPSS versi 21.00

b) jika t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak. Dalam penghitungan dipakai signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan rumus t hitung yang digunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : nilai t hitung

- 
- $r$  : nilai koefisien korelasi
- $n-2$  : derajat kebebasan (dk), untuk melihat t-tabel
- 3) Menentukan t tabel
- Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha=5\%$  dengan derajat kebebasan (dk) =  $n-k-1$
- 4) Kriteria pengujian
- $H_0$  diterima jika  $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$
- $H_0$  ditolak jika  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$
- 5) Membandingkan t hitung dengan t tabel
- 6) Menarik kesimpulan

## 2. Uji F (Uji Koefisien Secara Simultan)

Menurut Priyatno (2012 : 122) Uji serentak atau F-test digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tahap-tahap untuk melakukan uji F sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis

- 1)  $H_0$  : Yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.
- 2)  $H_a$ : Yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

c. Menentukan F hitung dengan menggunakan SPSS *versi 21.00*

### e. Analisis Korelasi *Product Moment* (r)

Dalam analisis korelasi *product moment* ini yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$  = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$  = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Hasil perhitungan korelasi *product moment* bergerak antara -1 sampai dengan +1. Jadi kalau ada hasil perhitungan korelasi *product moment* lebih besar (>) dari pada +1 atau kurang dari (<) -1, maka perhitungan tersebut jelas salah.

### f. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independent terhadap nilai

variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) persamaan regresi. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent.

Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

D : Determinasi

$(r_{xy})^2$  : Koefisien korelasi yang dikuadratkan



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

**A. Hasil Penelitian**

**1. Sejarah Singkat PT. Alta Maritim Indonesia**

PT. Alta Maritim Indonesia Medan adalah perusahaan pelayaran yang berdiri sejak 03 Desember 1999 di Medan Belawan. PT. Alta Maritim Indonesia beralamat di JL.Raya Pelabuhan Gabion no 1C. PT. Alta Maritim Indonesia melayani jasa seperti: *trip charter, time charter*. PT. Alta Maritim Indonesia mendukung kapal dengan muatan *container, Tug & Barge, LCT* dan kapal *Tanker*.

Dengan konsentrasi usaha dibidang jasa keagenan angkutan pelayaran, pengurusan *Crew* dan kelengkapan dokumen kapal.pengurusan dan hubungan relasi angkutan kapal serta kemampuan yang handal dalam pelayanan serta kesigapan dalam penyediaan dalam segala hal yang berkaitan dengan hubungan pelayaran modal perusahaan dalam melayani kebutuhan pengguna jasa.

PT. Alta Maritim Indoneia Medan menerapkan fungsi dan proses manajemen dalam kegiatan sehari-hari. Dimana penerapan fungsi manajemen tersebut berasal dari perencanaan perusahaan mempunyai tujuan tertentu, dimana tujuan merupakan suatu tantangan dalam mencapai tujuan, dalam mencapai tersebut adalah perencana manajer dapat menangani masalah atau kegiatan yang telah digariskan dalam perencanaan PT. Alta Maritim Indoneia Medan.

## 2. Struktur Organisasi PT. Alta Maritim Indonesia

Adapun struktur organisasi PT. Alta Maritim Indonesia yaitu



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Alta Maritim Indonesia  
Sumber: PT Alta Maritim Indonesia (2021)

## 3. Uraian Tugas

### a. Komisaris

Tugas komisaris yaitu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).

### b. Direktur Utama

Direktur utama bertugas mengkoordinasikan, mengawasi serta memimpin manajemen Perseroan dan memastikan semua kegiatan usaha Perseroan dijalankan sesuai dengan visi, misi dan nilai Perseroan; mengawasi dan menelaah manajemen risiko, sistem pengendalian internal perseroan, tata kelola perusahaan.

c. Direktur

Direktur bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan serta bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan.

d. HRD

*Human resource development* (HRD) bertugas dalam rekrutmen dan seleksi, training dan development, personalia serta penilaian kinerja

e. Manager Operasional

Bertugas mengawasi pengelolaan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan mengawasi pengelolaan pelaksanaan project.

f. Manager Keuangan

Tugas utama manajer keuangan adalah bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai.

g. Staff Operasional

Staff operational bertugas menjalankan seluruh operasional perusahaan dan bertanggung jawab kepada manager operasional perusahaan.

h. Admin Keuangan

Admin keuangan bertugas mencatat seluruh pemasukan dan pengeluaran perusahaan, membuat catatan keuangan serta memperhitungkan gaji para karyawan dan bertanggungjawab terhadap manager keuangan.

#### **4. Deskripsi Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.



## a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	29	65.9	65.9	65.9
Perempuan	15	34.1	34.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Alta Maritin Indonesia yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 65.9% dari total responden.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	12	27.3	27.3	27.3
31 - 40 Tahun	26	59.1	59.1	86.4
41 - 50 Tahun	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Alta Maritim Indonesia yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 59.1% dari total responden.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	1	2.3	2.3	2.3
S1	18	40.9	40.9	43.2
S2	1	2.3	2.3	45.5
SMU	24	54.5	54.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Alta Maritim Indonesia yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 54.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	21	47.7	47.7	47.7
6 - 10 Tahun	23	52.3	52.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Alta Maritim Indonesia yang menjadi responden memiliki masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 52.3% dari total responden.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan prestasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 44 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja)

**Tabel 4.5**  
Perusahaan menerapkan disiplin bagi para karyawannya.  
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.4	11.4	11.4
Tidak Setuju	2	4.5	4.5	15.9
Ragu-Ragu	8	18.2	18.2	34.1
Setuju	10	22.7	22.7	56.8
Sangat Setuju	19	43.2	43.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.2021)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (43.2%), setuju sebanyak 10 orang (22.7%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (18.2%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.5%) dan sebanyak 5 orang (11.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan menerapkan disiplin bagi para karyawannya.

**Tabel 4.6**

**Proses mendisiplinan karyawan memberikan saya tanggung jawab dan wewenang lebih untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan saya.**

**Pernyataan X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	3	6.8	6.8	9.1
Ragu-Ragu	4	9.1	9.1	18.2
Setuju	21	47.7	47.7	65.9
Sangat Setuju	15	34.1	34.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (34.1%), setuju sebanyak 21 orang (47.7%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.1%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6.8%) dan sebanyak 1 orang (2.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa proses pemberdayaan karyawan memberikan saya tanggung jawab dan wewenang lebih untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan saya.

**Tabel 4.7**  
**Saya sangat dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang**  
**berhubungan dengan pekerjaan saya.**  
**Pernyataan X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	31.8	31.8	31.8
Ragu-Ragu	1	2.3	2.3	34.1
Setuju	6	13.6	13.6	47.7
Sangat Setuju	23	52.3	52.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (52.3%), setuju sebanyak 6 orang (13.6%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.3%) dan sebanyak 14 orang (31.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (52.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya sangat dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan saya.

**Tabel 4.8**  
**Perlakuan kedisipinan yang ada membuat saya merasa lebih berarti dalam**  
**perusahaan.**  
**Pernyataan X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.5	4.5	4.5
Tidak Setuju	3	6.8	6.8	11.4
Ragu-Ragu	6	13.6	13.6	25.0
Setuju	7	15.9	15.9	40.9
Sangat Setuju	26	59.1	59.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (59.1%), setuju sebanyak 7 orang (15.9%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (13.6%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6.8%) dan sebanyak 2 orang (4.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (59.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pemberdayaan yang ada membuat saya merasa lebih berarti dalam perusahaan.

**Tabel 4.9**  
**Karyawan selalu didorong untuk memfokuskan pada apa yang dapat dilaksanakan daripada apa yang selalu harus dilakukan.**  
**Pernyataan X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	15.9	15.9	15.9
Tidak Setuju	14	31.8	31.8	47.7
Ragu-Ragu	3	6.8	6.8	54.5
Setuju	7	15.9	15.9	70.5
Sangat Setuju	13	29.5	29.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (29.5%), setuju sebanyak 7 orang (15.9%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (6.8%), tidak setuju sebanyak 14 orang (31.8%) dan sebanyak 7 orang (15.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang (31.8%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan selalu didorong untuk memfokuskan pada apa yang dapat dilaksanakan daripada apa yang selalu harus dilakukan.

**Tabel 4.10**  
**Pekerjaan yang saya miliki sangat berarti dan lebih dari sekedar uang.**  
**Pernyataan X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	11.4	11.4	11.4
Ragu-Ragu	5	11.4	11.4	22.7
Setuju	14	31.8	31.8	54.5
Sangat Setuju	20	45.5	45.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (45.5%), setuju sebanyak 14 orang (31.8%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.4%) dan sebanyak 5 orang (11.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pekerjaan yang saya miliki sangat berarti dan lebih dari sekedar uang.

**Tabel 4.11**  
**Saya memiliki pilihan dalam hal cara kerja dan bagaimana menyelesaikan pekerjaan saya sendiri.**  
**Pernyataan X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.5	20.5	20.5
Ragu-Ragu	9	20.5	20.5	40.9
Setuju	8	18.2	18.2	59.1
Sangat Setuju	18	40.9	40.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (40.9%), setuju sebanyak 8 orang (18.2%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.5%) dan sebanyak 9 orang (20.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (40.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya memiliki pilihan dalam hal cara kerja dan bagaimana menyelesaikan pekerjaan saya sendiri.

**Tabel 4.12**  
**Dengan adanya pendisiplinan, saya merasa kompetensi saya semakin meningkat karena terbiasa dilibatkan untuk meluangkan ide dan mengambil keputusan.**  
**Pernyataan X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.9	15.9	15.9
Ragu-Ragu	6	13.6	13.6	29.5
Setuju	4	9.1	9.1	38.6
Sangat Setuju	27	61.4	61.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (61.4%), setuju sebanyak 4 orang (9.1%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (13.6%) dan sebanyak 7 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (61.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa dengan adanya pemberdayaan, saya merasa kompetensi saya semakin meningkat karena terbiasa dilibatkan untuk meluangkan ide dan mengambil keputusan.

#### b. Variabel X<sub>2</sub> (Prestasi Kerja)

**Tabel 4.13**  
**Menurut saya, Pimpinan perlu memiliki inovasi agar dapat menyelesaikan setiap masalah yang timbul dalam pekerjaan.**  
**Pernyataan X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.3	27.3	27.3
Ragu-Ragu	10	22.7	22.7	50.0
Setuju	22	50.0	50.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (50.0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (22.7%) dan sebanyak 12 orang (27.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa menurut saya, pimpinan perlu memiliki inovasi agar dapat menyelesaikan setiap masalah yang timbul dalam pekerjaan.

**Tabel 4.14**  
**Menurut saya, dalam mengambil suatu keputusan, pemimpin harus mempertimbangkan kemungkinan resiko yang akan terjadi.**

Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.9	15.9	15.9
Ragu-Ragu	14	31.8	31.8	47.7
Setuju	19	43.2	43.2	90.9
Sangat Setuju	4	9.1	9.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.1%), setuju sebanyak 19 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.8%) dan sebanyak 7 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.8%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa menurut saya, dalam mengambil suatu keputusan, pemimpin harus mempertimbangkan kemungkinan resiko yang akan terjadi.

**Tabel 4.15**  
**Menurut saya, Pimpinan harus memotivasi karyawan agar dapat bekerja sama sebagai tim.**

Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	25.0	25.0	25.0
Ragu-Ragu	15	34.1	34.1	59.1
Setuju	13	29.5	29.5	88.6
Sangat Setuju	5	11.4	11.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.4%), setuju sebanyak 13 orang (29.5%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.1%) dan sebanyak 11 orang (25.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa menurut saya, pimpinan harus memotivasi karyawan agar dapat bekerja sama sebagai tim.

**Tabel 4.16**  
**Menurut saya, karyawan harus diberi reward dan tetap menjaga kestabilan kinerja perusahaan.**

**Pernyataan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	47.7	47.7	47.7
Ragu-Ragu	5	11.4	11.4	59.1
Setuju	6	13.6	13.6	72.7
Sangat Setuju	12	27.3	27.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (27.3%), setuju sebanyak 6 orang (13.6%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.4%) dan sebanyak 21 orang (47.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa menurut saya, karyawan harus diberi reward dan tetap menjaga kestabilan kinerja perusahaan.

**Tabel 4.17**  
**Atasan saya, selalu memberikan penilaian untuk penerapan prestasi di perusahaan dalam lingkungan kerja.**  
**Pernyataan X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	25.0	25.0	25.0
Ragu-Ragu	14	31.8	31.8	56.8
Setuju	15	34.1	34.1	90.9
Sangat Setuju	4	9.1	9.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.1%), setuju sebanyak 15 orang (34.1%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.8%) dan sebanyak 11 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (34.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan saya, selalu memberikan penilaian untuk penerapan prestasi di perusahaan dalam lingkungan kerja.

**Tabel 4.18**  
**Atasan saya, selalu memberikan motivasi untuk prestasi pekerjaan**  
**Pernyataan X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	29.5	29.5	29.5
Ragu-Ragu	20	45.5	45.5	75.0
Setuju	8	18.2	18.2	93.2
Sangat Setuju	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.8%), setuju sebanyak 8 orang (18.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (45.5%) dan sebanyak 13 orang (29.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa atasan saya, selalu memberikan motivasi untuk penerapan kepuasan kerja dalam melayani pelanggan.

**Tabel 4.19**

**Perusahaan saya, selalu menggunakan kesempatan dalam mensosialisasikan prestasi kerja perusahaan pada saat mengadakan acara pada hari-hari besar atau hari hari perayaan.**

**Pernyataan X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.9	15.9	15.9
Ragu-Ragu	14	31.8	31.8	47.7
Setuju	19	43.2	43.2	90.9
Sangat Setuju	4	9.1	9.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.1%), setuju sebanyak 19 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.8%) dan sebanyak 7 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan saya, selalu menggunakan kesempatan dalam mensosialisasikan prestasi kerja perusahaan pada saat mengadakan acara pada hari-hari besar atau hari hari perayaan.

**Tabel 4.20**

**Perusahaan saya, selalu, menggunakan kesempatan dalam mensosialisasi prestasi kerja perusahaan pada saat upacara rutin.**

**Pernyataan X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.5	20.5	20.5
Ragu-Ragu	21	47.7	47.7	68.2
Setuju	12	27.3	27.3	95.5
Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.5%), setuju sebanyak 12 orang (27.3%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (47.7%) dan sebanyak 9 orang (20.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan saya, selalu, menggunakan kesempatan dalam mensosialisasi prestasi kerja perusahaan pada saat upacara rutin.

### c. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

**Tabel 4.21**

**Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya dan merasa puas di perusahaan/ organisasi ini.**

**Pernyataan Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.9	15.9	15.9
Ragu-Ragu	14	31.8	31.8	47.7
Setuju	19	43.2	43.2	90.9
Sangat Setuju	4	9.1	9.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.1%), setuju sebanyak 19 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.8%) dan sebanyak 7 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan/ organisasi ini.

**Tabel 4.22**  
**Saya akan menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.**  
**Pernyataan Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	11.4	11.4	11.4
Ragu-Ragu	18	40.9	40.9	52.3
Setuju	19	43.2	43.2	95.5
Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.5%), setuju sebanyak 19 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (40.9%) dan sebanyak 5 orang (11.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya akan menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.

**Tabel 4.23**  
**Saya percaya bahwa perusahaan akan memberikan solusi apabila terdapat permasalahan dalam organisasi unit kerja saya.**  
**Pernyataan Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.3	27.3	27.3
Ragu-Ragu	14	31.8	31.8	59.1
Setuju	16	36.4	36.4	95.5
Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.5%), setuju sebanyak 16 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.8%) dan sebanyak 12 orang (27.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 16 orang (36.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya percaya bahwa perusahaan akan memberikan solusi apabila terdapat permasalahan dalam organisasi unit kerja saya.

**Tabel 4.24**  
**Saya akan bertahan di perusahaan ini baik dengan jabatan yang sama**  
**maupun dengan jabatan yang lebih tinggi.**  
**Pernyataan Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.9	15.9	15.9
Ragu-Ragu	13	29.5	29.5	45.5
Setuju	18	40.9	40.9	86.4
Sangat Setuju	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (13.6%), setuju sebanyak 18 orang (40.9%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (29.5%) dan sebanyak 7 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang (29.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya akan bertahan di perusahaan ini baik dengan jabatan yang sama maupun dengan jabatan yang lebih tinggi.

**Tabel 4.25**  
**Saya merasa puas atas pekerjaan ini dan tidak mau pindah ke tempat**  
**lainnya.**  
**Pernyataan Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	25.0	25.0	25.0
Ragu-Ragu	21	47.7	47.7	72.7
Setuju	12	27.3	27.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (27.3%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (47.7%) dan sebanyak 11 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasa puas atas pekerjaan ini dan tidak mau pindah ke tempat lainnya.

**Tabel 4.26**  
**Saya merasa tidak nyaman jika harus keluar dari perusahaan ini.**  
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	25.0	25.0	25.0
Ragu-Ragu	23	52.3	52.3	77.3
Setuju	10	22.7	22.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang (22.7%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (52.3%) dan sebanyak 11 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (52.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasa tidak nyaman jika harus keluar dari perusahaan ini.

**Tabel 4.27**  
**Saya merasa salah yang dihadapi perusahaan merupakan masalah saya juga.**  
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.9	15.9	15.9
Ragu-Ragu	14	31.8	31.8	47.7
Setuju	20	45.5	45.5	93.2
Sangat Setuju	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.8%), setuju sebanyak 20 orang (45.5%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.8%) dan sebanyak 7 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa salah yang dihadapi perusahaan merupakan masalah saya juga.

**Tabel 4.28**  
**Saya menyukai dan menikmati atas pekerjaan saya.**  
**Pernyataan Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	13.6	13.6	13.6
Ragu-Ragu	19	43.2	43.2	56.8
Setuju	15	34.1	34.1	90.9
Sangat Setuju	4	9.1	9.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.1%), setuju sebanyak 15 orang (34.1%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (43.2%) dan sebanyak 6 orang (13.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya menyukai dan menikmati atas pekerjaan saya.

### 3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### a. Pengujian Validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur ketepatan



alat ukur melakukan tugas mencapai sasarannya, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.29**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Disiplin Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Item Total Statistics Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	27.2727	37.924	.422	.848
Pernyataan X1.2	27.0455	39.207	.551	.832
Pernyataan X1.3	27.2273	34.180	.678	.813
Pernyataan X1.4	26.9091	36.875	.590	.826
Pernyataan X1.5	27.9773	33.511	.618	.824
Pernyataan X1.6	26.9773	37.465	.666	.819
Pernyataan X1.7	27.2955	36.027	.652	.818
Pernyataan X1.8	26.9318	37.693	.531	.833

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.29 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.30**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Prestasi Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	22.8409	22.183	.435	.825
Pernyataan X2.2	22.6136	20.150	.703	.792
Pernyataan X2.3	22.7955	21.050	.497	.818
Pernyataan X2.4	22.8636	17.841	.626	.805
Pernyataan X2.5	22.7955	21.794	.422	.828
Pernyataan X2.6	23.0455	20.649	.631	.801
Pernyataan X2.7	22.6136	20.150	.703	.792
Pernyataan X2.8	22.9091	22.038	.496	.818

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.30 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel prestasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.31**  
**Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	22.9318	19.832	.808	.891
Pernyataan Y.2	22.9773	21.558	.678	.903
Pernyataan Y.3	23.2045	20.678	.664	.905
Pernyataan Y.4	22.8636	19.609	.782	.894
Pernyataan Y.5	23.3636	22.004	.635	.906
Pernyataan Y.6	23.4091	21.643	.733	.899
Pernyataan Y.7	22.9545	19.998	.816	.891
Pernyataan Y.8	23.0000	21.488	.602	.909

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.31 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.32**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) disiplin kerja**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,845 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.33**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) prestasi kerja**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,830 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.34**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan kerja**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,911 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

#### 4. Statistik Deskriptif

Setelah data yang digunakan terkumpul, maka langkah selanjutnya ialah menganalisis dan melakukan evaluasi terhadap data tersebut. Sebelum di analisis dan dievaluasi data terlebih dahulu diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 16.0 yang kemudian hasil output tersebut akan dievaluasi untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 4.35**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan kerja	26.3864	5.18592	44
Prestasi kerja	31.0909	6.83975	44
Disiplin kerja	26.0682	5.14170	44

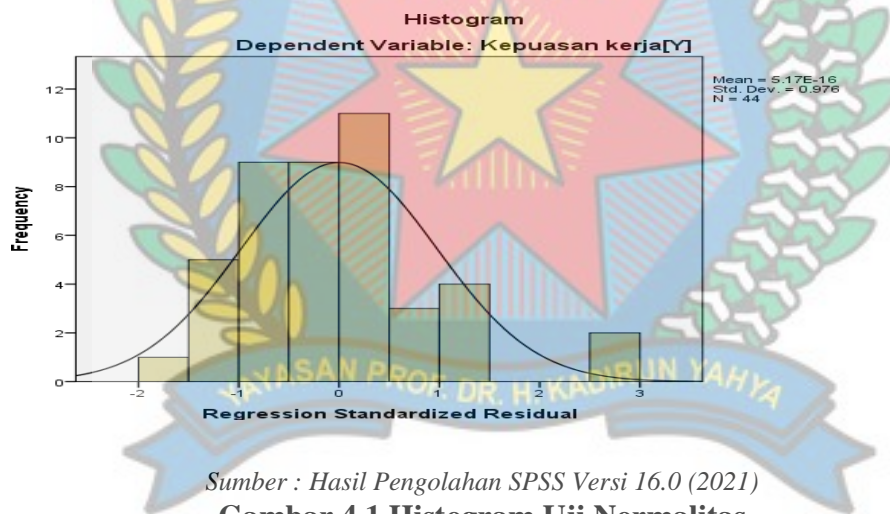
*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Pada tabel 4.35 di atas diketahui nilai rata-rata dari variabel komitmen organisasi ialah 26,3864 dengan standar deviasinya adalah 5,18592, untuk variabel *employee empowerment* nilai rata-ratanya ialah 31,0909 dengan standar deviasinya adalah 6,83975, untuk variabel budaya organisasi nilai rata-ratanya ialah 26,0682 dengan standar deviasinya adalah 5,14170, dengan jumlah data sebanyak 44 data.

#### 5. Pengujian Asumsi Klasik

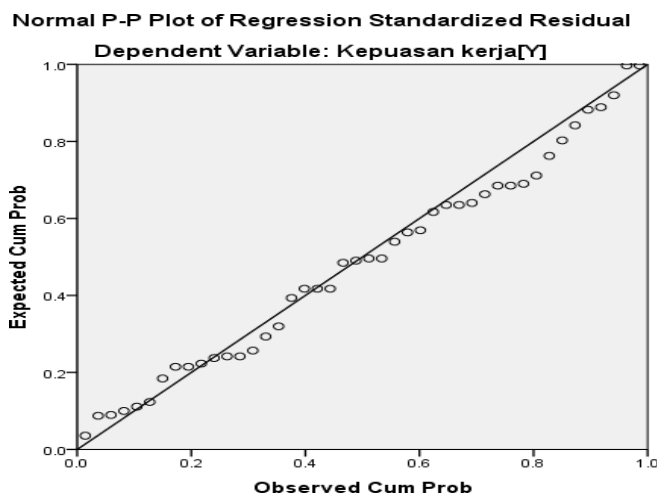
##### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



**Gambar 4.1** Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

**Gambar 4.2** PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asym.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (\alpha = 0.05)$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.36**  
**Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36755439
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.518
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.951</b>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.36 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,951 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p= 0,951 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.37**  
**Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1(Constant)	2.702	1.976	1.368	.179		
<b>Disiplin kerja</b>	.436	.076	5.715	.000	<b>.502</b>	<b>1.99</b>
<b>Prestasi kerja</b>	.389	.101	3.831	.000	<b>.502</b>	<b>1.99</b>

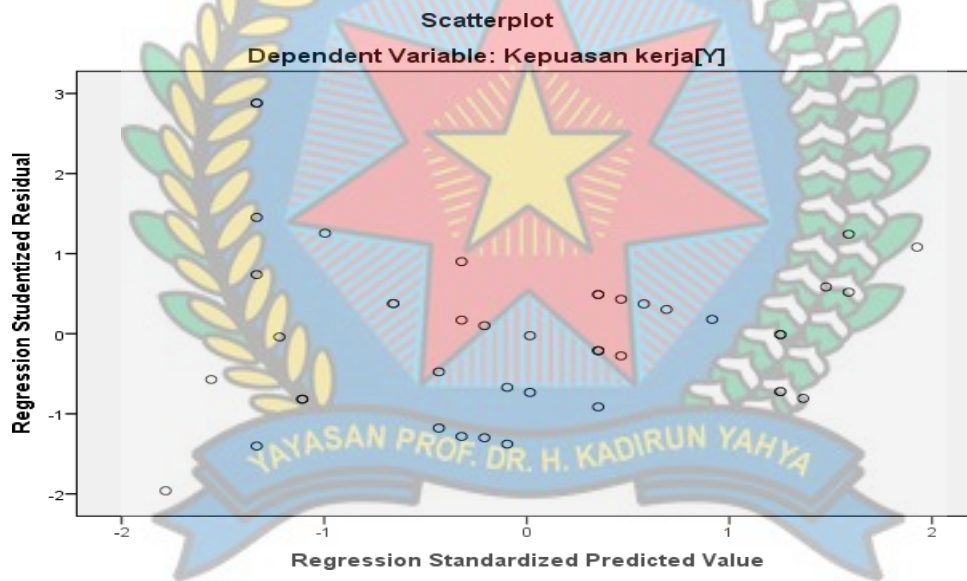
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah disiplin kerja  $1,990 < 10$  dan prestasi kerja  $1,990 < 10$ , serta nilai *Tolerance* disiplin kerja  $0,502 > 0,10$  dan prestasi kerja  $0,502 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$



**Tabel 4.38**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.702	1.976	1.368	.179		
Disiplin kerja	.436	.076	5.715	.000	.502	1.990
Prestasi kerja	.389	.101	3.831	.000	.502	1.990

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.38 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 2,702 + 0,436 X_1 + 0,389 X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 2,702.
- b. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,436.
- c. Jika terjadi peningkatan prestasi kerja sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,389.

## 7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

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

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

**Tabel 4.39**  
**Uji Simultan**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	915.403	2	457.702	77.857	.000 <sup>a</sup>
	Residual	241.028	41	5.879		
	Total	1156.432	43			

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 77,857 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

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

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.40**  
**Uji Parsial**  
Coefficient<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.702	1.976	1.368	.179		
	<b>Disiplin Kerja</b>	.436	.076	<b>5.715</b>	<b>.000</b>	.502	1.990
	<b>Prestasi Kerja</b>	.389	.101	<b>3.831</b>	<b>.000</b>	.502	1.990

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.40 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh *disiplin kerja* terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 5,715 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,682 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 5,715 > t_{tabel} 1,682$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan *disiplin kerja* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

## 2) Pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 3,831 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,682 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 3,831 > t_{tabel} 1,682$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan prestasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.41**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 <sup>a</sup>	.792	.781	2.42461

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ; Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,781 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 78,1% komitmen organisasi dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 78,1\% = 21,9\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaya kepemimpinan, upah, motivasi dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,436 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Alta maritim Indonesia. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dewi (2015), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan merupakan proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Pemberdayaan akan memberikan peningkatan kepuasan kerja pada karyawan; kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain; bekerja dengan tujuan yang lebih jelas; dan mendapatkan prestasi apabila tujuan tercapai. Pemberdayaan memungkinkan individu membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. Dengan adanya pemberdayaan, maka akan meningkatkan kepercayaan diri bagi karyawan dalam melakukan sesuatu, yang pada sebelumnya tidak pernah percaya untuk mungkin dilakukan.

## 2. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,389 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Alam Maritim Indonesia. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dewi (2015), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semua organisasi memiliki prestasi, namun tidak semua prestasi kerja sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Robbins (2012: 64) menyatakan bahwa prestasi yang kuat yaitu prestasi yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para karyawan- memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku para karyawan dibandingkan dengan prestasi yang lemah. Jika sebuah organisasi memiliki prestasi kuat, para karyawan akan memberikan kesetiaan dan komitmen yang lebih besar ketimbang para karyawan dalam organisasi yang memiliki prestasi yang lemah.



**BAB V**  
**SIMPULAN DAN SARAN**

**A. Simpulan**

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama sebagai berikut.

1. Berdasarkan Hasil Uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 77,857 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung} 77,857 > F_{tabel} 3,23$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan prestasi kerja, secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja .

2. Berdasarkan Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

a) Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Alta Maritim Indonesia

Variabel prestasi kerja dengan nilai  $t_{hitung} 8,649 > t_{tabel} 1.664$  dengan signifikan  $0,000 > 0,050$ , artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja

b) Uji pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Alta Maritim Indonesia

Variabel prestasi kerja dengan nilai  $t_{hitung} -0,308 < t_{tabel} 1.664$  dengan signifikan  $0,759 > 0,050$ , artinya secara parsial variabel prestasi kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

3. Uji determinasi ( $R^2$ ) besarnya adjusted R square sebesar 0.655 hal ini berarti 65,5% variasi kinerja pegawai yang bisa dijelaskan dengan variabel independen disiplin kerja dan prestasi kerja, sedangkan sisanya ( $100\% - 65,5\% = 35.5\%$ ) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan lain-lain.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran-saran sebagaimana berikut:

1. Dalam meningkatkan disiplin kerja seorang karyawan internal yang bekerja di PT.ALTA MARITIM Indonesia dengan cara memberi kesempatan untuk melakukan pelatihan-pelatihan terhadap pegawai agar dapat memahami tanggung jawab atas pekerjaan. Selain itu, manajemen puncak mengawasi dan memberi arahan yang lebih pada pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang superior di tempat kerja maka di PT.ALTA MARITIM INDONESIA harus meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan dan kemampuan pegawai dalam mencapai prestasi yang berdampak positif bagi seluruh anggota organisasi misalnya dengan memberikan sebuah penghargaan atau reward atas prestasi kerja yang telah dicapai pegawai sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja melampaui standar dan mencapai prestasi kerja yang berdampak positif bagi di PT. ALTA MARITIM INDONESIA

3. Dari beberapa saran yang telah disebutkan diatas sekiranya dapat menjadi sebuah masukan yang baik dan positif bagi di PT.ALTA MARITIM INDONESIA, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam setiap proses pengambilan keputusan yang dilakukan perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya sebagai bahan pertimbangan untuk penetapan kebijakan yang berhubungan dengan kompetensi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, *manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ke enam. Bandung Rafika Aditama Priansa, dan Suwanto, 2016, *manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Bejo siswanto, 2016, *manajemen tenaga kerja dan rancangan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Sinar baru
- George, and Gareth R Jones, 2016, *Understanding and managing organizational behavior*. Person Education, Inc, New Jersey.
- Dwi agung nugroho arianto, 2013, *jurnal pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar*. universitas islam nahdiatul ulama jepara, Indonesia
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Mengelola Karyawan*, Yogyakarta: CAPS( center for academic publishing service).
- Hasibuan, 2013, *Jurnal Manajemen, Bahan Kuliah Manajemen, Pengertian Prestasi Kinerja Hal :10, Yogyakarta*
- Izaz dany afianto, dkk, 2017, *jurnal administrasi bisnis*. universitas brawijaya
- Moch.fachri supriyadi, dkk, 2017, *jurnal riset bisnis dan manajemen (JRBM)*. fakultas ekonomi dan bisnis universitas pasundan
- Muhammad andi prayogi, dkk, 2019, *jurana The influence of communication and work discipline to employee performance*. university of muhammadiyah Sumatra utara medan, Indonesia
- Priyatno, Duwi, 2012, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Edisi Kesatu, Yogyakarta : Andi
- Riyanto, Putra, Btara, 2016, *Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara*, Yogyakarta

- Rusiadi. N. Subinatoro dan R. Hidayat. 2014. *Metode Penelitian. Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Medan: USU Press
- Santoso, Singgih, 2014 *Panduan Lengkap SPSS Versi 20 : Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Gramedia
- Singodimenjo dan Sutrisno (2011). *Metode Penelitian Data*, :86 Bandung
- Soewadji, Jusuf, 2012, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta : Mitra Wacana Media
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan keenam belas, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan ke-3, Jakarta
- T. Hani Handoko. 2000. *Pengantar Manajemen Kinerja*, Hal :193-194, Jakarta
- Wiji, wahyuni, 2016, *analisis pengaruh disiplin, dan kepuasan kerja pegawai pada badan pengolaan keuangan dan aset daerah, (BPKAD): artikel skripsi.*