



**ANALISIS MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MATAHARI
DEPARTMENT STORE
MEDAN MALL**

SKRIPSI

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

Oleh :

Hanifah Panjaitan
NPM. 1715310097

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE
MEDAN MALL

NAMA : HANIFAH PANJAITAN
N.P.M : 1715310097
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 29 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



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

KETUA PROGRAM STUDI



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

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Dr. Wilchan Robain, S.E., MA.

PEMBIMBING II



Dr Slamet Widodo, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hanifah Panjaitan
NPM : 1715310097
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Februari 2024

Hanifah Panjaitan

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HANIFAH PANJAITAN

NPM : 1715310097

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

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

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

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, 30 April 2024
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HANIFAH PANJAITAN
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 06 Januari 1999
 Nama Orang Tua : MUSTAFA ABDUL AZIZ PANJAITAN
 N. P. M : 1715310097
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 0882016070523
 Alamat : Jalan pembangunan IV Gg. Resmi No.14B medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

L

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



HANIFAH PANJAITAN
 1715310097

Catatan :

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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: HANIFAH PANJAITAN
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 06 Januari 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: <u>1715310097</u>
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Human Capital Management
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 144 SKS, IPK 3.65
Nomor Hp	: <u>0882016070523</u>

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut : Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall

*Coret Yang Tidak Perlu

Medan, 30 April 2024

Pemohon,



(Hanifah Panjaitan)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan



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

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :



(Dr. Wilchan Robain, S.E., MA.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen



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

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:



(Dr Slamet Widodo, S.E., M.M.)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall. Objek pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Matahari Department Store Medan Mall. Penelitian ini dilakukan Tahun 2022-2023. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 60 responden. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 20. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel motivasi (X_1) t_{hitung} sebesar 2,018 > t_{tabel} 2,003 nilai signifikan 0,048 < 0,05 artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel kepuasan kerja (X_2) t_{hitung} sebesar 2,511 > t_{tabel} 2,003 nilai signifikan 0,015 < 0,05 artinya variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel disiplin kerja (X_3) t_{hitung} sebesar 8,664 > t_{tabel} 2,003 nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa di peroleh F_{hitung} 34,252 > F_{tabel} 2,77 nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil uji R^2 sebesar 0,628 atau 62,8% menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Motivation Analysis, Job Satisfaction and Work Discipline on PT Employee Performance. Matahari Department Store Medan Mall. The objects of this research are employees at PT. Matahari Department Store Medan Mall. This research was conducted in 2022-2023. The population and sample of this study amounted to 60 respondents. Data processing uses SPSS version 20. Data testing is carried out using classical assumption tests and multiple linear regression. The results of the research show that the results of the t test for the motivation variable (X1) t count are $2.018 > t$ table 2.003 with a significant value of $0.048 < 0.05$, meaning that the motivation variable partially has a positive and significant effect on employee performance. The results of the t test for the job satisfaction variable (X2) t count are $2.511 > t$ table 2.003 , significant value $0.015 < 0.05$, meaning that the job satisfaction variable partially has a positive and significant effect on employee performance. The results of the t test for the work discipline variable (X3) t count are $8.664 > t$ table 2.003 , a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that the work discipline variable partially has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test show that Fcount is $34.252 > F$ table 2.77 , a significant value of $0.000 < 0.05$. The R2 test result of 0.628 or 62.8% shows that the independent variables motivation (X1), job satisfaction (X2) and work discipline (X3) are able to explain the employee performance variable (Y).

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Skripsi ini berjudul “Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall”. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan akhir ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang peneliti miliki. Semoga skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk peneliti ke depannya.

Skripsi ini tentunya tak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung peneliti baik secara moral dan materi. Maka tidak lupa dengan penuh hormat, peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi. S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Wilchan Robain, S.E., M.Ag, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal

penyusunan skripsi peneliti.

5. Bapak Dr. Slamet Widodo, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.
6. Seluruh Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti.
7. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah membantu peneliti dalam pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
8. Pimpinan PT. Matahari Department Store Medan Mall Bapak Rakutta Barus yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
9. Kedua Orangtua tercinta Ayahanda Mustafa Abdul Aziz Panjaitan dan Ibunda Ibu Siti Khairiah yang telah memberikan limpahan kasih sayang, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus sehingga peneliti mempunyai semangat yang besar dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
10. Abang tersayang Taufiq Affandi Panjaitan dan kakak tersayang Khairani Panjaitan, Khairina Panjaitan yang selalu menemani, menghibur, membantu, memberikan dukungan dan semangat agar peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh sahabat-sahabat yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberi semangat, motivasi, dukungan, dan bantuan kepada peneliti dalam

menyelesaikan skripsi ini.

Semoga amal baik yang telah diberikan dapat diterima oleh Allah SWT dan diberikan balasan yang setimpal. Peneliti menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu sangat mengharapkan saran dan masukan, maka peneliti akan dengan senang hati menerimanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Februari 2024

Peneliti,

Hanifah Panjaitan
NPM. 1715310097

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	7
1. Identifikasi Masalah.....	8
2. Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian.....	8
2. Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
a. Pengertian Kinerja Karyawan	12
b. Teori Penilaian Kinerja Karyawan	13
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2. Motivasi	17
a. Pengertian Motivasi	17
b. Teori Penilaian Motivasi	18
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	19
d. Indikator Motivasi Kerja	21
e. Tujuan Pemberian Motivasi	22
3. Kepuasan Kerja	22
a. Pengertian Kepuasan Kerja	22
b. Teori Penilaian Kepuasan Kerja	23
c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	23
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	25
4. Disiplin Kerja	26
a. Pengertian Disiplin Kerja	26
b. Teori Penilaian Disiplin Kerja	26
c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	27

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
e. Indikator Disiplin Kerja.....	29
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan Penelitian	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
1. Lokasi Penelitian	38
2. Waktu Penelitian	38
C. Definisi Operasional Variabel	39
1. Variabel Penelitian	39
2. Definisi Operasional	40
3. Skala Pengukuran Variabel Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data.....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel	42
3. Jenis Data dan Sumber Data	43
E. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Teknik Analisis Data	44
1. Uji Kualitas Data.....	44
a. Uji Validitas	44
b. Uji Realibilitas.....	45
2. Uji Asumsi Klasik	45
a. Uji Normalitas	46
b. Uji Multikolinearitas.....	46
c. Uji Heteroskedastisitas	47
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
4. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of fit</i>)	48
a. Uji Parsial (Uji t)	48
b. Uji Simultan (Uji F).....	48
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Pendekatan Penelitian	50
1. Gambaran Tentang Perusahaan.....	50
a. Sejarah Singkat PT. Matahari Departmen Store Medan Mall.....	50
b. Logo PT. Matahari Departmen Store Medan Mall.....	51
c. Visi dan Misi PT. Matahari Departmen Store Medan Mall.....	52
d. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas PT. Matahari Departmen Store Medan Mall	52
2. Metode Pengumpulan Data.....	54
a. Deskripsi Responden	54
b. Analisis Deskriptif.....	56
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	61
a. Uji Validitas	61

b. Uji Reliabilitas.....	64
4. Uji Asumsi Klasik	65
a. Uji Normalitas	65
b. Uji Multikolinearitas.....	67
c. Uji Heteroskedastisitas	68
5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
6. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of fit</i>)	71
a. Uji Parsial (Uji t)	71
b. Uji Simultan (Uji F).....	72
7. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	73
B. Pembahasan	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Variabel Motivasi	4
Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Variabel Kepuasan Kerja	5
Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Variabel Disiplin Kerja	6
Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Variabel Kinerja Karyawan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	40
Tabel 3.3 Variabel dan Skala Pengukuran <i>likert</i>	41
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.4 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X_1)	56
Tabel 4.5 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	57
Tabel 4.6 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	59
Tabel 4.7 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1).....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3)	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial)	71
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan)	72
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 4.1 Logo PT. Matahari Departmen Store Medan Mall	51
Gambar 4.2 Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas PT. Matahari Departmen Store Medan Mall	52
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas-Histogram.....	66
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas-P-Plot	67
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedatisitas	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi/perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia suatu perusahaan perlu dikelola secara benar agar tercipta antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan tersebut. Berkembangnya suatu perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas kinerja dari tenaga kerja yang ada di perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Widodo (2019:281) kinerja merupakan fungsi hasil-hasil pekerjaan yang ada dalam organisasi/perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal organisasi dalam mencapai

tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar mencapai prestasi perusahaan, diperlukan adanya penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara rutin dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau masa lalu dibandingkan dengan standar kinerjanya. Menurut Wibowo (2014:73) menyatakan bahwa Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan atasan dari karyawan sehingga harus dipahami karyawan. Klarifikasi tentang apa yang diharapkan merupakan hal yang penting untuk memberi pedoman perilaku karyawan dan dipergunakan sebagai dasar untuk penilaian. Salah satu faktor kinerja karyawan di perusahaan yaitu motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Menurut Sunyoto (2015:4) motivasi adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Wibowo (2016:322) motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi dalam bekerja dilihat pada perilaku dengan tingkat kehadiran/absensi dan semangat dalam bekerja. Setiap karyawan ingin memiliki kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan mampu memberikan dampak yang baik dalam pekerjaan.

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui

penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Nuraini (2014:114) kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Menurut Widodo (2019:283) kepuasan kerja diartikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaan dan pengalaman positif maupun negatif yang dialaminya serta persepsinya terhadap tempat kerja yang dirasa menyenangkan atau tidak menyenangkan. Setiap organisasi mengharapkan agar setiap karyawan di organisasi melakukan pekerjaannya dengan baik bahkan memiliki kinerja yang melebihi standar.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja dari dalam diri karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan dan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

PT. Matahari department store Tbk (Matahari) merupakan salah satu industri ritel yang ada di Indonesia. PT. Matahari department store Tbk (Matahari) menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat seperti pakaian, aksesoris, perlengkapan kecantikan dan perlengkapan rumah yang bermitra dengan

pemasok-pemasok terpercaya di Indonesia dan luar negeri untuk menyediakan kombinasi barang-barang berkualitas tinggi yang dapat diterima oleh semua konsumen. Khusus di Medan, Sumatera Utara, Matahari Department Store tersebar di beberapa lokasi strategis bagi konsumen yang berasal dari Medan dan sekitarnya, salah satunya berada di Medan Mall Jl. M. T. Haryono No.8. Sebagai perusahaan retail terkemuka pilihan masyarakat, sama halnya dengan Matahari Department Store Medan Mall berupaya mempertahankan eksistensinya sebagai perusahaan retail terkemuka, baik melalui promo, *doorprize*, dan juga pelayanan demi kenyamanan konsumen. Karyawan dituntut untuk bekerja disiplin sesuai standar operasional pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan yang sebagaimana tercantum dalam visi misi Matahari, serta aturan yang berlaku di perusahaan. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Matahari Department Store Medan Mall peneliti memperoleh data hasil pra-*survey* yang dilakukan 30 responden pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Variabel Motivasi

No.	Keterangan	Jawaban Responden		Jumlah	Persen (%)
		Ya	Tidak		
1.	Mendapatkan penghargaan pada pekerjaan yang melebihi target	4	6	10	33,3
2.	Bijaksana dalam mengawasi pekerjaan	3	8	11	36,7
3.	Tanggung jawab yang diterima sesuai	3	6	9	30
Total		10	20	30	100

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.1 hasil pra-*survey* di atas mengperlihatkan bahwasanya motivasi pada PT. Matahari Department Store Medan Mall secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat fenomena yang mengenai motivasi mendapatkan jawaban 20 responden cenderung negatif dengan

menunjukkan bahwa karyawan tidak mendapatkan penghargaan pada pekerjaan yang melebihi target, tidak bijaksana dalam mengawasi pekerjaan dan tanggung jawab yang diterima tidak sesuai sehingga sebagian karyawan yang tidak mau bekerja dan lebih banyak waktu senggang, masih ada karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan ditempat kerja dalam melaksanakan tugas, jika ada kesalahan dalam bekerja karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, dapat disimpulkan masih kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Adapun data hasil pra-survey yang peneliti peroleh pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Variabel Kepuasan Kerja

No.	Keterangan	Jawaban Responden		Jumlah	Persen (%)
		Ya	Tidak		
1.	Gaji dan insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan	3	8	11	36,7
2.	Suasana pekerjaan yang nyaman	3	8	11	36,7
3.	kerjasama dalam tim	1	7	8	26,6
Total		7	23	30	100

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.2 hasil pra-survey di atas mengperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja 23 responden jawaban cenderung negatif pada PT. Matahari Departmen Store Medan Mall secara keseluruhan masih kurang hal ini dikarenakan masih terdapat fenomena yang mengenai kepuasan kerja yaitu gaji didudukan sebagai salah satu faktor kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan biaya hidup sedangkan karyawan menerima gaji yang di bawah UMK, tidak ada insentif atau bonus yang diberikan oleh perusahaan, maka banyak karyawan yang mengeluh atau tidak merasa puas dalam pekerjaan yang diberikan oleh atasan. suasana

pekerjaan yang kurang nyaman, kerjasama dalam tim kurang baik. Dapat disimpulkan Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaan ketika persepsi terhadap pekerjaan dan apa yang diperoleh dengan yang diharapkan. Adapun data hasil pra-*survey* yang peneliti peroleh pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Variabel Disiplin Kerja

No.	Keterangan	Jawaban Responden		Jumlah	Persen (%)
		Ya	Tidak		
1.	Disiplin waktu bekerja	6	8	14	46,7
2.	Mematuhi segala peraturan dalam pekerjaan	5	8	13	43,3
3.	Bertanggung jawab dalam pekerjaan	1	2	3	10
Total		12	18	30	100

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil pra-*survey* disiplin kerja 18 responden jawaban cenderung negatif pada PT. Matahari Departmen Store Medan Mall secara keseluruhan masih kurang, hal ini dikarenakan masih terdapat fenomena yang terjadi pada di PT. Matahari Department Store Medan Mall masih belum maksimal karena masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja seperti kurangnya pemahaman atas aturan baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda ataupun kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, sebagian karyawan yang jarang masuk kerja ataupun terlambat masuk kerja. Hal ini tentu dapat berpengaruh negatif terhadap aktivitas pekerjaan. Adapun data hasil pra-*survey* yang peneliti peroleh pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Variabel Kinerja Karyawan

No.	Keterangan	Jawaban Responden		Jumlah	Persen (%)
		Ya	Tidak		
1.	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	10	11	36,7
2.	Waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktifitas pribadi	2	10	12	40
3.	Komunikasi yang baik antar karyawan	2	5	7	23,3
Total		5	25	30	100

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.4 di atas menunjukkan hasil pra-survey kinerja karyawan 25 responden jawaban cenderung negatif pada PT. Matahari Departmen Store Medan Mall secara keseluruhan masih kurang seperti masih banyak karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tidak maksimal dalam bekerja dan komunikasi tidak baik antar karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul: **Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall.**

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah sebagai berikut ;

- a. Masih terdapat beberapa karyawan yang tidak bijaksana dalam mengawasi pekerjaan.
- b. Kerjasama tim kurang baik.
- c. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- d. Kurangnya komunikasi antar karyawan.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus pada titik permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka peneliti hanya membatasi masalah pada variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sedangkan untuk respondennya sebanyak 60 sampel pada jumlah Karyawan di PT. Matahari Department Store Medan Mall.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dalam rumusan masalah ini timbul beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall?
4. Apakah motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1) Bagi peneliti

Peneliti dapat menerangkan ilmu yang telah diperoleh dalam perkuliahan dan memperdalam dan serta memperluas wawasan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya untuk melihat pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall.

2) Bagi Universitas Panca Budi Medan

Sebagai panduan apabila mengadakan penelitian dengan permasalahan di masalah yang akan datang atau sebagai bahan rujukan/sumber informasi bagi yang ingin mempelajari lebih jauh mengenai motivasi, kepuasan kerja dan

disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall.

3) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja kepada perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan ilmu pengetahuan dan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Skolastika Nadia Aristia Pratomo (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan UD Dwi Karya Mayang sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall. Perbedaan dan persamaan penelitian terletak pada :

- 1. Variabel Penelitian:** Penelitian ini sama-sama menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel independen atau bebas variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) variabel dependen atau terikat variabel Kinerja karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini variabel independen Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

2. **Jumlah Sampel (n):** Penelitian terdahulu berjumlah 60 orang responden, sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 60 responden yang dijadikan responden.
3. **Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
4. **Lokasi Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan di UD Dwi Karya Mayang Jember Jawa Timur, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Matahari Department Store Medan Mall.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Fahmi (2018:2), mengatakan Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

b. Teori Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan hal yang wajib untuk dilakukan perusahaan, teori penilaian kinerja menurut wayne (2017:257) menyimpulkan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu dan tim. Menurut Sofyandi (2014:122) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dari definisi tersebut disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189-193), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu :

1) Kemampuan dan keahlian

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

2) Pengetahuan

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

3) Rancangan kerja

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

4) Kepribadian

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

5) Motivasi kerja

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

6) Kepemimpinan

Perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

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

9) Kepuasan kerja

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

10) Lingkungan kerja disekitar

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

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Samsudin (2015:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut Sunyoto

(2015:4) motivasi kerja merupakan sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Fahmi (2014:107) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

b. Teori Penilaian Motivasi

Teori penilaian motivasi menurut Menurut Rivai (2015:607) penilaian motivasi berupa sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019:363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015:12) faktor – faktor motivasi ada tujuh, yaitu :

1) Promosi

Kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan, dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan

sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.

5) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi kepada para karyawan merupakan timbal balik atas komponen yang diterimanya. Pihak instansi memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh instansi kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015:7), pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi resiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa

dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

e. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Danang Sunyoto (2015:16) mengemukakan bahwa diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain :

- 1) Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan Afandi (2018:74). Menurut Nuraini (2014:114) kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan

pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain Moorhead dan Griffin (2014:71).

b. Teori Penilaian Kepuasan Kerja

Teori penilaian kepuasan kerja menurut Dadang (2014:15) keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Edy Sutrisno (2019:74) penilaian yang berupa sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja antar karyawan, imbalan dan hal-hal yang menyangkut faktor fisika dan psikologis. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan

c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Nuraini (2014:115-116):

1) Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.

2) Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

3) Ketenangan bekerja

Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4) Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

5) Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

6) Penyalur perasaan

Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri. Dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2016:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dari beberapa pendapat para ahli maka peneliti dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

b. Teori Penilaian Disiplin Kerja

Teori penilaian disiplin kerja Menurut Sastrohadiwiryono Siswanto (2018:133) penilaian disiplin kerja sebagai suatu sikap menghargai,

menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, perusahaan haruslah keras terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan. Ketentuan-ketentuan tersebut haruslah bersifat membangun, normative, dan dapat mendorong para karyawan untuk mematuhi ketentuan-ketentuan tersebut agar terciptanya disiplin kerja yang baik.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin *preventif*

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

2) Disiplin *corrective*

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

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

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

- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

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

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

e. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:194-198), indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan. Kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan para karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan– kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

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

Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, sikap, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

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

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang *indisipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan–hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, and *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu untuk memperkuat berbagai teori utama yang digunakan dalam penelitian ini selain itu, penelitian terdahulu dapat memberikan gambaran hubungan dari setiap variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat pada penelitian yang dilakukan sebagai salah satu landasan dalam pengambilan hipotesis. Berbagai penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dhiya & Mauli (2021)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard.	Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard.
2.	Bagus & Edy (2018)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Melia (2020)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT. Prima Indojaya Mandiri. Berdasarkan uji F variabel kepuasan kerja, kerja disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi.
4.	Bersihanta & Aria (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Manajemen dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menjaga standar disiplin kerja.
5.	Deny & dkk (2019)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai ini mendasakan bahwa bersama kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Sandhi & Satria (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.
7.	Annisa & Tanto (2016)	Analisis Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Luhur Blitar.	Hasil penelitian besarnya pengaruh variabel disiplin (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama adalah sebesar 68% dan besarnya variabel lain yang mempengaruhi variabel Y adalah sebesar 32%.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			Semakin tinggi disiplin dan motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada CV Putra Luhur Blitar. Analisis Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Luhur Blitar.
8.	Ponco & dkk (2016)	Analisis Gaji Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aba Kediri	Hasil penelitian membuktikan. Hasil uji t membuktikan kalau variabel gaji, motivasi kerja serta disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diarahkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0, 05.
9.	Sandika & Kurniati (2020)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Warna Semesta Pratama.	Analisis data menggunakan analisis SEM PLS. Hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aneka Warna Semesta Pratama.
10.	Alex & Riki (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia	Hasil analisis dalam uji f tabel menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H4 dan menolak H0. Maka hal ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (X3) berpengaruh positif dan signifikan silmutan terhadap kinerja karyawan (Y)

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

C. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka peneliti membuat sebuah kerangka berfikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut;

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2015:4), motivasi kerja merupakan sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu

untuk mencapai keinginannya. Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan apabila tujuan tersebut tidak tercapai dapat mempengaruhi diri individu untuk lebih meningkatkan motivasi

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:74), Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja sangatlah berdampak bagi karyawan dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan pada atasan dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

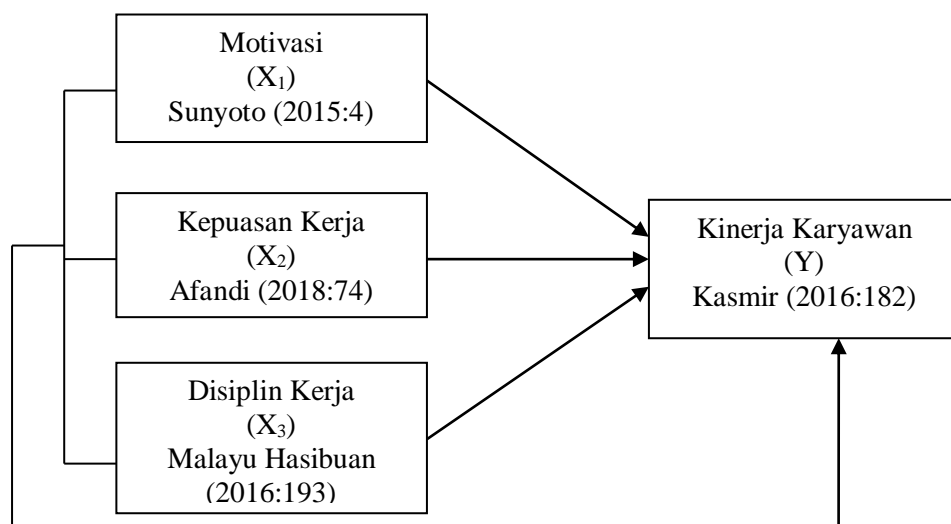
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Malayu Hasibuan (2016:193), Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pada dasarnya selalu diharapkan dalam organisasi atau perusahaan. Setiap karyawan harus memiliki disiplin dalam bekerja baik itu peraturan tertulis ataupun tidak tertulis yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik atau kondusif dan memberikan dampak positif bagi karyawan lainnya.

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

Motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang baik menentukan kinerja karyawan yang baik maupun sebaliknya menurut pendapat Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja sangat penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya. Maka faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti membuat kerangka penelitian sebagai berikut ;



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti yaitu:

- H₁ : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Medan Mall.
- H₂ : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Medan Mall.
- H₃ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Medan Mall.
- H₄ : Motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Medan Mall.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017:11) Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Matahari Department Store Medan Mall yang berlokasi di Jl. M. T. Haryono No.8, RW.9, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan, Sumatera Utara 20233.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak dikeluarkan izin penelitian. Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan November 2022 sampai Februari 2024, dengan penjelasan Tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kegiatan Penelitian Desember 2022-Oktober 2023

No.	Kegiatan	Jadwal Kegiatan																							
		Nov (2022)				Des (2022) – Sept (2023)				Okt (2023)				Nov-Des (2023)				Jan (2024)				Feb (2024)			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■	■	■	■																				
2.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
3.	Seminar Porposal													■											
4.	Pengolahan Data													■	■	■	■								
5.	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■				
6.	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
7.	Seminar Hasil																					■	■	■	■
8.	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, Sugiyono (2018:95). Terdapat dua variabel penelitian yaitu variabel *dependen* (variabel terikat) dan variabel *independen* (variabel bebas). Berkaitan dengan penelitian ini variabel yang digunakan sebagai berikut;

a. Variabel *Dependen* (Variabel Terikat)

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel *dependen* sering juga disebut variabel respon yang dilambangkan dengan Y.

Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

b. Variabel *Independen* (Variabel Bebas)

Variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen*. Variabel *independen* dilambangkan dengan X.

Variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3).

2. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2018:38) definisi operasional adalah “penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik. Berdasarkan pengertian maka definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel 3.2 sebagai berikut.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016:182)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitaas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Hubungan antar karyawan. Kasmir (2016:208-210)	<i>Likert</i>
Motivasi (X_1)	Motivasi keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Sunyoto (2015:4)	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>) 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>) 3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>). Sunyoto (2015:7)	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Afandi (2018:74)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja Afandi (2018:82)	Likert
Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin Kerja kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Malayu Hasibuan (2016:193)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan. 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan. Malayu Hasibuan (2018:194-198)	Likert

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

3. Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur baik variabel bebas maupun variabel terikat dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini memungkinkan peneliti untuk memasukkan responden ke dalam urutan ranking atas dasar sikapnya, namun tidak memberikan nilai absolute atau suatu objek. Variabel dan skala pengukuran yang akan diteliti beserta indikatornya disajikan dalam tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Variabel dan Skala Pengukuran Likert

No	Pertanyaan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018:152)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah 150 karyawan sebagai populasi pada penelitian ini.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama. Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan rumus slovin. Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 150 karyawan, untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 10%.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne)^2}$$

Keterangan:

N = Besar populasi/jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Batas toleransi kesalahan (10%)

$$n = \frac{150}{(1 + 150 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{150}{(1 + 1,5)}$$

$$n = \frac{150}{(2,5)} = 60$$

Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 60 karyawan di PT. Matahari Department Store Medan Mall dengan teknik pengambilan sampel adalah *Simple Random Sampling*. *Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3. Jenis Data dan Sumber Data

Cara memperoleh data terbagi dalam dua macam, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden dengan memberikan kuesioner atau daftar pernyataan yang diberikan kepada responden yang terpilih.
2. Data Sekunder, yaitu diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik yang berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber, dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Pengamatan (Observasi). Observasi adalah melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, sebagai proses pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian-kejadian yang sistematis tanpa disertai pertanyaan dan komunikasi dengan individu yang diteliti.

- 2) Wawancara. Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak sekolah dan beberapa karyawan yang menjadi responden penelitian yaitu berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Daftar Pertanyaan (Kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden untuk dijawab tentang variabel-variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kemudian dari jawaban itu diberikan skornya dengan skala *likert*.
- 4) Studi Dokumentasi. Studi Dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari dokumen, buku-buku, literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

A. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum melakukan analisis data dan evaluasi, data diuji dengan :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r_{tabel} . Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi untuk masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan program *software* pengelolaan data *statistical package for social sciences* (SPSS) versi 20. Menurut Sugiyono

(2017:125) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar $> 0,3$ dari pada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan). Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45), “suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Keandalan yang menyangkut ke konsistenan jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program *software* pengolahan data *statistical package for social sciences* (SPSS) versi 20. Penelitian ini, Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* (α). Menurut Sugiyono (2018:268) kriteria suatu variabel dikatakan reliabel, yaitu:

1. Jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) $> 0,60$ maka dianggap reliabel, yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama.
2. Jika memberikan nilai *alpha cronbach* $< 0,60$ maka dianggap tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan SPSS versi 20. Menurut Situmorang (2014:115), untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari grafik PP plot. Grafik PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu x) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Apabila plot dari keduanya membentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Menurut Ghazali (2018:161-167) “Data berdistribusi normal jika grafik yang terdapat pada gambar histogram mengikuti garis lengkung yang berbentuk seperti lonceng tidak melenceng ke kiri dan ke kanan”.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini uji multikolinearitas menggunakan SPSS versi 20. Menurut Ghazali (2017:71), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *Cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau 10% dengan nilai VIF lebih kecil 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi 20. Menurut Ghozali (2017:47) “uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot*”. Apabila titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola-pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai uji-uji selanjutnya.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275), “metode statistik yang digunakan adalah analisis linear berganda. Metode ini mengistimasi untuk mengembangkan sebuah model atau persamaan yang menjelaskan hubungan antara variabel (variabel independen atau dependen)”. Regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik dimana variabel bebas atau variabel independen lebih dari satu.

Bentuk persamaan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Variabel Motivasi

X₂ = Variabel Kepuasan Kerja

X₃ = Variabel Disiplin Kerja

e = *error term* (tingkat kesalahan)

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial. Uji t dicari dengan program *software* pengelolaan data SPSS versi 20.

Hipotesis yang akan diuji adalah:

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
2. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Menurut Sugiyono (2017:288), uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan ketentuan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan untuk menguji motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini kriteria pengujian secara simultan, yaitu:

1. $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$: Berarti secara simultan variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
2. $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 = 0$: Berarti secara simultan variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini kriteria pengujian untuk uji F menurut Priyatno (2014:78), yaitu:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak

5. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian determinasi digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila nilai R^2 mendekati nol, menunjukkan semakin lemahnya pengaruh variabel dependen, sebaliknya jika R^2 mendekati satu, menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2018:179), “nilai R^2 yang digunakan lebih dari satu variabel sebaiknya digunakan nilai *Adjusted R Square*”. Dengan menggunakan *software* pengelolaan data SPSS versi 20.

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

D = Koefisien Determinan

R^2 = Koefisien Korelasi Yang Dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Tentang Perusahaan

a. Sejarah Singkat PT. Matahari Department Store Medan Mall

PT. Matahari Departemen Store dimulai sejak tahun 1958 dimana bapak Hari Dermawan mendirikan suatu perusahaan dagang yang mempromosikan toko seluas 159meter persegi di pasar Baru Jakarta Pusat yang menjual pakaian dari usaha konveksi garment di lantai dua bangunan toko tersebut. Toko serba ada Matahari yang pertama dibuka pada tahun 1972 dengan luas sekitar 1500meter persegi yang juga terletak di bilangan Pasar Baru. Dari konsentrasi penjualan pakaian-pakaian Impor dan Eropa, PT. Matahari putra prima mengalihkan pada pakaian-pakaian buatan lokal sejak adanya pengenaan tarif impor di tahun 1975. Sejak pada saat itu juga segmen pasar diarahkan pada segmentasi berpenghasilan menengah. Pada tahun 1984, 12 tahun setelah pembukaan toko yang pertama PT. Matahari Putra Prima tampil sebagai salah satu perusahaan jaringan “toko Serba ada” dengan jumlah keseluruhan 11 toko terbesar di 3 kota utama Jakarta, Bogor dan Bandung, hanya berselang waktu 8 tahun sesudah tahun 1984 telah berhasil dibuka tambahan 22 toko baru pertanggal 30 Juni 1992, PT. Matahari Putra Prima membuka 33 buah toko tersebar di 16 kota di seluruh Indonesia. Dalam penelitian ini memfokuskan penelitiannya di

salah satu Matahari Department Store yang ada di Medan tepatnya di PT. Matahari Department Store Medan Mall. Lokasi Matahari Department Store Berada dilantai 3 Mall.PT. Matahari Department Store Medan Mall buka pada pukul 10.00-22.00 setiap harinya untuk menarik niat pengunjung, PT. Matahari Department Store Medan Mall seringkali memberikan penawaran menarik berupa potongan harga diskon hingga dibrikan voucher belanja, Terlebih pada saat menjelang hari raya seperti lebaran, natal dan juga tahun baru. Matahari Departmen Store Juga menyediakan kartu member kepada pelanggan setiannya. Dimana pelanggannya memiliki benefit yang lebih seperti adanya.

b. Logo PT. Matahari Department Store Medan Mall



Gambar 4.1 Logo PT. Matahari Department Store Medan Mall

Sumber: Data diolah (2023)

Makna gambar pada logo Matahari Departemen Store yang diatas adalah:

- 1) Garis Pertama, yang melengkung setengah lingkaran melambangkan bola dunia.
- 2) Garis Kedua, yang melengkung setengah lingkaran dan menjorok keluar melambangkan Go Internasional yang diartikan bahwa PT. Matahari Departemen Store berharap suatu saat nanti perusahaan kami dapat Go Internasional.
- 3) Warna Merah, diartikan sebagai keberanian untuk bersaing dengan perusahaan Departemen yang lain.

c. Visi dan Misi PT. Matahari Department Store Medan Mall

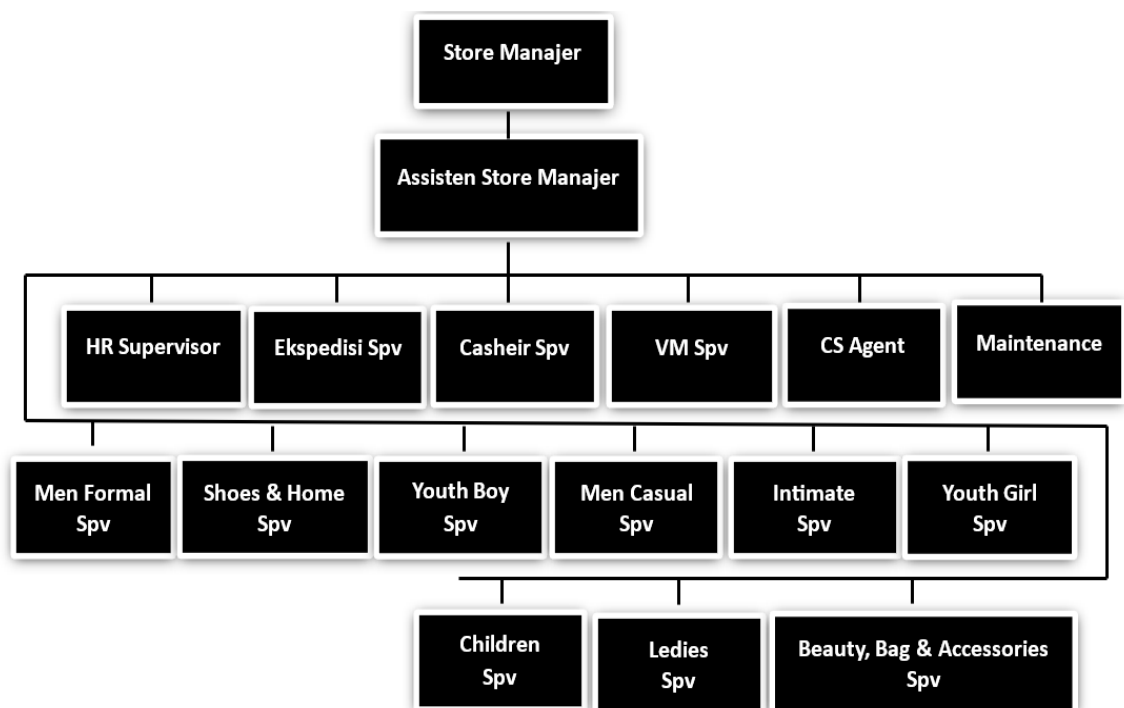
Visi;

“Adapun yang menjadi visi PT. Matahari Department Store Medan Mall adalah "Semua orang Indonesia dapat tampil menarik dan nyaman".

Misi;

Misi PT. Matahari Department Store Medan Mall adalah "Menyediakan berbagai kebutuhan *fashion* berkualitas dan terjangkau bagi para pelanggan, sehingga dapat memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan".

d. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas PT. Matahari Department Store Medan Mall



Gambar 4:2 Struktur organisasi PT. Matahari Department Store Medan Mall

Sumber: Data diolah (2023)

Selanjutnya akan mengartikan Fungsi dan tugas masing-masing bagian sebagai berikut:

- 1) Store Manager merupakan pimpinan tertinggi dan pemegang kebijaksanaan umum dalam toko. Bertugas mengkoordinir dan mengawasi seluruh kegiatan operasional department store, serta sebagai perantara dengan pihak lain.
- 2) Assisten Store Manager membantu store manager dalam mengkoordinasikan jalannya kegiatan Departmen Store, khususnya dalam bidang operasional. Tugas asisten I antara lain mengurus seluruh kegiatan yang bersangkutan dengan bidang dan pengadaan barang, serta mengurus kegiatan promosi penjualan, baik pemasangan iklan *sponsorship* dan hal lain yang berhubungan dengan kegiatan promosi.
- 3) Supervisor bertugas membantu *asisten manajer* dalam melaksanakan tugas operasional terdapat beberapa supervisor yang bertugas sesuai dengan bidang masing-masing yaitu supervisor A1 sampai dengan A10 (bertugas sesuai produk yang ditanganinya) SPV *Expedisi*, SPV *Casheir*, SPV VM, SPV (*Men Formal*), SPV (*Shoes & Home*), SPV (*Ladies & Intimate*), SPV (*Men Casual & Ladies*), SPV (*Children*), SPV (*Youth Boy, Youth Girl*), SPV (*Beauty, Bag & Accessories*). Secara umum tugas supervisor dapat digambarkan sebagai berikut:
 - a) Membuat rencana mengenai aspek manajemen dalam meningkatkan volume penjualan.

- b) Menjalankan program department store kepada bawahan.
- c) Membuat laporan persediaan dan pengecekan barang.
- d) Memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- e) Melakukan pengawasan rutin terhadap counter pada kususnya dan terhadap toko pada umumnya.
- f) Cs Agen bertugas Memberi pelayanan yang prima terhadap konsumen, Memahami informasi produk kepada konsumen sehingga kebutuhan konsumen terpenuhi. Maintenance mengatur penetapan barang dan penyesuaian tema penataan barang sesuai dengan event apa yang sedang berlangsung pada saat itu.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Deskripsi Responden

Setelah diadakan penelitian dan pengambilan data dilapangan, maka penulis memperoleh berbagai data tentang Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall. Data-data yang diperoleh responden yang akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan sampel 60 orang responden yang merupakan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	35	58,3%
2	Laki-Laki	25	41,7%
Total		60	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang (58,3%) dan laki-laki 25 orang (41,7%). Dengan demikian responden pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan jumlah 35 orang (58,3%).

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMU	18	30%
2	Diploma	14	23,3%
3	Sarjana	28	46,7%
Total		60	100%

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, maka diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMU sebanyak 18 orang (30%), responden dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 14 orang (23,3%) dan responden dengan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 28 orang (46,7%).

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	28	46,7%
2	5-10 Tahun	22	36,7%
3	>10 Tahun	10	16,6%
Total		60	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas diketahui bahwa jumlah responden dengan lama bekerja 1-5 Tahun sebanyak 28 orang (46,7%), responden dengan lama bekerja 5-10 Tahun sebanyak 22 orang (36,7%) dan

responden dengan lama bekerja >10 Tahun sebanyak 10 orang (16,6%).

b. Analisis Deskriptif

Deskriptif penyebaran angket ada pernyataan untuk setiap variabel pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 60 responden.

Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban yaitu:

1. Sangat Setuju (SS): : Skor 5
2. Setuju (S) : Skor 4
3. Ragu-Ragu (R) : Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Berikut ini adalah hasil dari jawaban responden untuk variabel Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Department Store Medan Mall.

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X_1)

Tabel 4.4 dibawah ini dijelaskan data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi.

Tabel 4.4
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X_1)

Jawaban Responden									
No.	Pernyataan	Frekuensi					Total	Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS			
1.	Prestasi yang saya capai saat ini sudah sangat memuaskan.	13	26	19	2	0	230	3,83	Baik
2.	Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan	10	32	15	2	1	228	3,80	Baik
3.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri.	5	41	13	1	0	230	3,83	Baik

Jawaban Responden									
No.	Pernyataan	Frekuensi					Total	Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS			
4.	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja maupun pelanggan.	15	28	15	1	1	235	3,92	Baik
5.	Selama saya bekerja di tempat ini saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan/potensi saya.	11	36	12	1	0	237	3,95	Baik
6.	Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan	7	42	10	1	0	235	3,92	Baik

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas deskripsi variabel motivasi menunjukkan variabel dalam kategori baik. Variabel motivasi rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan ke lima dengan mean sebesar 3,95 dengan kategori baik, sedangkan rata-rata terendah pada pernyataan ke dua dengan mean sebesar 3,80 dengan kategori baik.

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Label Kepuasan Kerja (X₂)

Tabel 4.5 dibawah ini dijelaskan data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 4.5
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Jawaban Responden									
No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS			
1.	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini.	10	35	15	0	0	235	3,92	Baik
2.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan.	12	30	16	1	1	231	3,85	Baik
3.	Saya menerima upah yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab	7	35	18	0	0	229	3,82	Baik

Jawaban Responden									
No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS			
	pekerjaan yang diberikan pada saya.								
4.	Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari.	5	45	10	0	0	235	3,92	Baik
5.	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.	11	34	13	1	1	233	3,88	Baik
6.	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan.	6	39	12	3	0	228	3,80	Baik
7.	Atasan dalam memberikan peringatan kepada karyawan kurang tegas.	5	41	14	0	0	231	3,85	Baik
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik sekalipun tanpa pengawasan yang ekstra.	7	33	19	1	0	226	3,77	Baik
9.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.	11	33	12	4	0	231	3,85	Baik
10.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.	11	32	14	3	0	231	3,85	Baik

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas deskripsi variabel kepuasan kerja menunjukkan variabel dalam kategori baik. Variabel motivasi rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan pertama dan ke empat dengan mean sebesar 3,92 dengan kategori baik, sedangkan rata-rata terendah pada pernyataan ke delapan dengan mean sebesar 3,80 dengan kategori baik.

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Label Disiplin Kerja (X_3)

Tabel 4.6 dibawah ini dijelaskan data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Disiplin Kerja.

Tabel 4.6
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Jawaban Responden									
No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS			
1.	Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	10	39	9	2	0	237	3,95	Baik
2.	Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dimiliki.	7	43	10	0	0	237	3,95	Baik
3.	Pimpinan memberikan contoh yang baik bagi bawahannya.	10	46	1	3	0	243	4,05	Baik
4.	Pimpinan harus menjadi teladan bagi bawahannya.	10	42	7	1	0	241	4,02	Baik
5.	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan.	11	46	3	0	0	248	4,13	Baik
6.	Kesesuaian balas jasa yang diterima dengan lama bekerja.	8	42	4	6	0	232	3,87	Baik
7.	Saya merasa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik.	15	21	23	1	0	230	3,83	Baik
8.	Pimpinan bersikap adil pada karyawannya.	10	38	12	0	0	238	3,97	Baik
9.	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan para karyawannya.	12	25	22	1	0	228	3,80	Baik
10.	Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan.	6	46	6	2	0	234	3,90	Baik
11	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.	10	46	4	0	0	246	4,10	Baik
12	Sansi hukuman sangat mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan.	7	41	12	0	0	235	3,92	Baik
13	Ketegasan dalam mengambil keputusan sangat berkaitan dengan pekerjaan.	8	43	6	1	2	234	3,90	Baik
14	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh karyawan.	8	40	12	0	0	236	3,93	Baik
15	Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.	7	43	10	0	0	237	3,95	Baik

Jawaban Responden									
No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS			
16	Sikap saling menghormati antara pemimpin dan karyawan.	11	42	6	1	0	243	4,05	Baik

Sumber: Data diolah (2023)

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Label Disiplin Kerja (X_3)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas deskripsi variabel disiplin kerja menunjukkan variabel dalam kategori baik. Variabel disiplin kerja rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan ke lima dengan mean sebesar 4,13 dengan kategori baik, sedangkan rata-rata terendah pada pernyataan ke sembilan dengan mean sebesar 3,80 dengan kategori baik.

Tabel 4.7
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jawaban Responden									
No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS			
1.	Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian.	9	41	10	0	0	239	3,98	Baik
2.	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja.	6	42	12	0	0	234	3,90	Baik
3.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.	9	42	6	2	1	236	3,93	Baik
4.	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.	7	44	8	1	0	237	3,95	Baik
5.	Saya disiplin waktu dalam bekerja.	6	45	9	0	0	237	3,95	Baik
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	8	47	4	1	0	242	4,03	Baik
7.	Saya mampu menggunakan peralatan yang tersedia dalam bekerja dengan efektif	9	31	18	2	0	227	3,78	Baik
8.	Saya sering memberikan pendapat atau usulan tentang anggaran kepada pimpinan saya	7	44	4	3	2	231	3,85	Baik
9.	Saya menjalin hubungan kerja yang baik antar karyawan.	14	31	13	2	0	237	3,95	Baik

Jawaban Responden									
No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS			
10.	Saya menjalin komunikasi yang baik antar karyawan.	10	24	24	2	0	222	3,70	Baik

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas deskripsi variabel kinerja karyawan menunjukkan variabel dalam kategori baik. Variabel kinerja karyawan rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan ke enam dengan mean sebesar 4,03 dengan kategori baik, sedangkan rata-rata terendah pada pernyataan ke sepuluh dengan mean sebesar 3,70 dengan kategori baik.

3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah (n) = 60 maka besarnya $df = 60-2 = 58$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2542.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

No Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,463	0,2542	Valid
Item 2	0,708	0,2542	Valid
Item 3	0,657	0,2542	Valid
Item 4	0,475	0,2542	Valid
Item 5	0,772	0,2542	Valid
Item 6	0,672	0,2542	Valid

Sumber: SPSS versi 20 for Windows

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh bahwa pengujian dari variabel Motivasi nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi 0,772 dan nilai terendah sebesar 0,463. Pengujian seluruh item pernyataan dari Motivasi memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2542. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Motivasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,486	0,2542	Valid
Item 2	0,493	0,2542	Valid
Item 3	0,503	0,2542	Valid
Item 4	0,640	0,2542	Valid
Item 5	0,758	0,2542	Valid
Item 6	0,640	0,2542	Valid
Item 7	0,500	0,2542	Valid
Item 8	0,463	0,2542	Valid
Item 9	0,466	0,2542	Valid
Item 10	0,532	0,2542	Valid

Sumber: SPSS versi 20 for Windows

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diperoleh bahwa pengujian dari variabel Kepuasan Kerja nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi 0,758 dan nilai terendah sebesar 0,463. Pengujian seluruh item pernyataan dari Kepuasan Kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2542. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})</i>	r _{tabel}	Keterangan
Item 1	0,795	0,2542	Valid
Item 2	0,558	0,2542	Valid
Item 3	0,340	0,2542	Valid
Item 4	0,823	0,2542	Valid
Item 5	0,461	0,2542	Valid
Item 6	0,548	0,2542	Valid
Item 7	0,653	0,2542	Valid
Item 8	0,468	0,2542	Valid
Item 9	0,629	0,2542	Valid
Item 10	0,460	0,2542	Valid
Item 11	0,401	0,2542	Valid
Item 12	0,481	0,2542	Valid
Item 13	0,565	0,2542	Valid
Item 14	0,398	0,2542	Valid
Item 15	0,496	0,2542	Valid
Item 16	0,803	0,2542	Valid

Sumber: SPSS versi 20 for Windows

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diperoleh bahwa pengujian dari variabel Disiplin Kerja nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi 0,823 dan nilai terendah sebesar 0,340. Pengujian seluruh item pernyataan dari Disiplin Kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2542. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})</i>	r _{tabel}	Keterangan
Item 1	0,618	0,2542	Valid
Item 2	0,391	0,2542	Valid
Item 3	0,570	0,2542	Valid
Item 4	0,594	0,2542	Valid
Item 5	0,340	0,2542	Valid
Item 6	0,386	0,2542	Valid
Item 7	0,582	0,2542	Valid
Item 8	0,429	0,2542	Valid
Item 9	0,423	0,2542	Valid
Item 10	0,626	0,2542	Valid

Sumber: SPSS versi 20 for Windows

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh bahwa pengujian dari variabel Kinerja Karyawan nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi 0,626 dan nilai terendah sebesar 0,340. Pengujian seluruh item pernyataan dari Keputusan Pembelian Pelanggan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2542. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau reliabel. Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian ini. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	N of Items	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,60	0,659	6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,60	0,732	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,60	0,850	16	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,656	10	Reliabel

Sumber: SPSS versi 20 for Windows

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan software SPSS 20 dapat dilihat pada *Cronbach's Alpha*. Data dinyatakan *reliabel* apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan variabel motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai diatas 0,60.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum melakukan analisis statistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah analisis regresi, maka data penelitian tersebut harus di uji kernormalan distribusinya. Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Normalitas K-S:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
- 2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.13
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

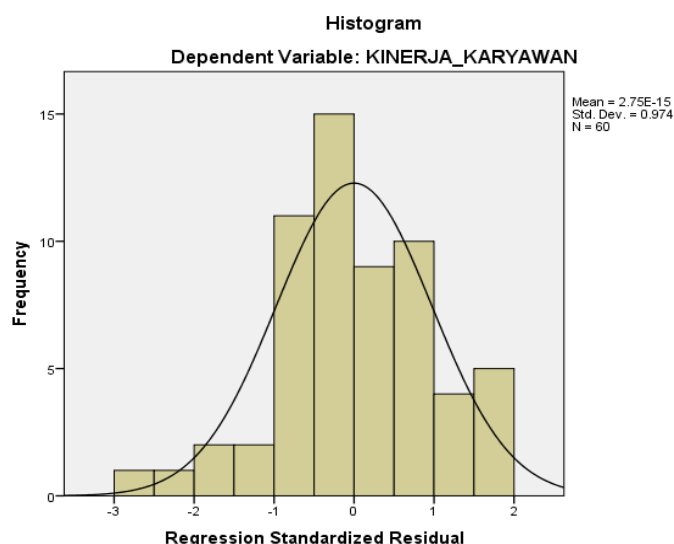
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.95294106
	Absolute	.061
Most Extreme Differences	Positive	.044
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.476
Asymp. Sig. (2-tailed)		.977

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: SPSS versi 20 for Windows

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel uji normalitas *Asiymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,977 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

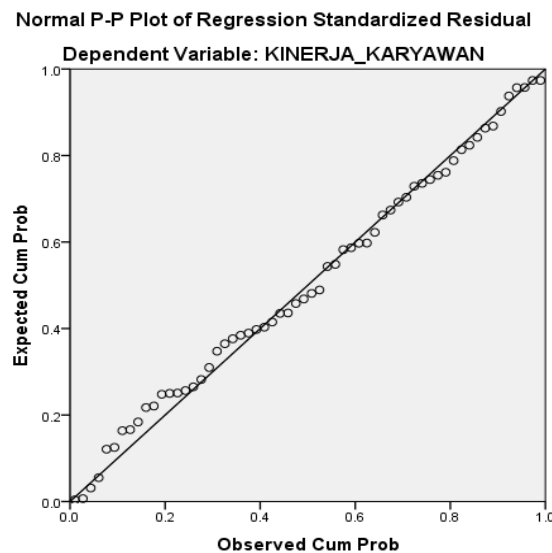


Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas – Histogram

Sumber: SPSS versi 20 for Windows

Berdasarkan Gambar 4.3 menjelaskan bahwa histogram terlihat

bahwa garis dan histogramnya melintang dari kiri ke kanan. Gambar ini menunjukkan bahwa data yang telah diolah sudah terdistribusi secara normal.



Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas - P-Plot
Sumber: SPSS versi 20 for Windows

Hasil P-Plot terlihat pada gambar 4.4 bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang berbahasa dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance Inflation factor*) dari nilai *Tolerance* suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance*

Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut;

- 1) Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,10, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 MOTIVASI	.860	1.162
KEPUASAN_KERJA	.840	1.191
DISIPLIN_KERJA	.974	1.027

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

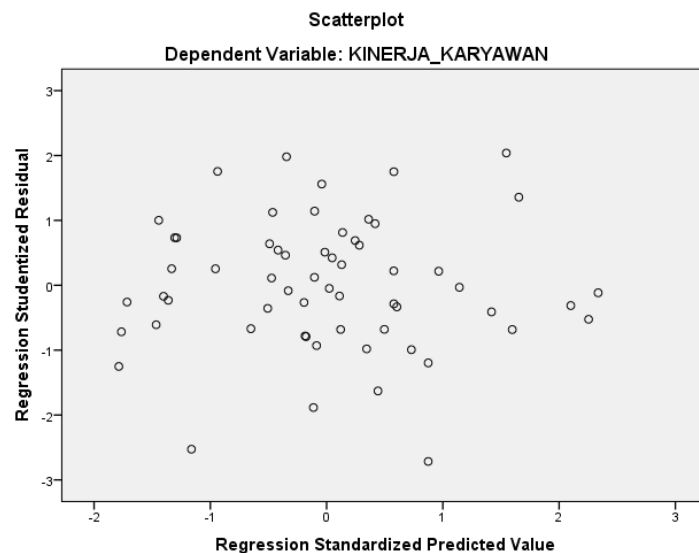
Sumber: SPSS versi 20 for Windows

Pada tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja > 0,10 yang berarti bebas dari masalah multikolinearitas dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan memiliki nilai VIF kurang dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi

variabel terkait (dependen) yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi.



Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas – Scatterplot
Sumber: SPSS versi 20 for Windows

Berdasarkan gambar 4.4 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang menginterpretasikan variabel kinerja karyawan.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan untuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien - koefisien regresi yang di dapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.218	3.956		.308	.759
MOTIVASI	.214	.106	.173	2.018	.048
KEPUASAN_KERJA	.191	.076	.217	2.511	.015
DISIPLIN_KERJA	.403	.047	.697	8.664	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: SPSS versi 20 for Windows

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 1,218 + 0,214 X_1 + 0,191 X_2 + 0,403 X_3$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

- 1) Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 1,218 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan tetap sebesar 1,218 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja karyawan masih sebesar 1,218.
- 2) Nilai besaran koefisien regresi B1 sebesar 0,214 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika motivasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,214.
- 3) Nilai besaran koefisien regresi B2 sebesar 0,191 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,191 yang menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar atau satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,191.

- 4) Nilai besaran koefisien regresi B3 sebesar 0,403 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,403 yang menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar atau satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,403 .

6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.218	3.956		.308	.759
1 MOTIVASI	.214	.106	.173	2.018	.048
KEPUASAN_KERJA	.191	.076	.217	2.511	.015
DISIPLIN_KERJA	.403	.047	.697	8.664	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: SPSS versi 20 for Windows

Berdasarkan Tabel 4.16 untuk mencari t_{tabel} menggunakan rumus $df = n - k$, dengan taraf signifikan $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi). Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah $(n) = 60$ dan (k) Seluruh variabel independen dan dependen = 4, maka besarnya $df = 60 - 4 = 56$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,003.

- 1) Hasil analisis menggunakan SPSS 20 t_{hitung} pada variabel motivasi (X_1) sebesar $2,018 > t_{\text{tabel}} 2,003$ dan probabilitas (sig) ternyata $0,048 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall.

- 2) Hasil analisis menggunakan SPSS 20 t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar $2,511 > t_{tabel} 2,003$ dan probabilitas (sig) ternyata $0,015 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall
- 3) Hasil analisis menggunakan SPSS 20 t_{hitung} pada variabel disiplin kerja (X_3) sebesar $8,664 > t_{tabel} 2,003$ dan probabilitas (sig) ternyata $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall.

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Pengujian Uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.909	3	137.636	34.252	.000 ^b
	Residual	225.025	56	4.018		
	Total	637.933	59			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, MOTIVASI, KEPUASAN_KERJA

Sumber: SPSS versi 20 for Windows

Hasil Uji F dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000.

Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05.

Untuk mencari F_{tabel} ($df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($60 - 4 = 56$)) F_{tabel} 2,77. F_{hitung} 34,252 > F_{tabel} 2,77 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian Koefisien Determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.647	.628	2.005

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, MOTIVASI, KEPUASAN_KERJA

Sumber: SPSS versi 20 for Windows

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,628 atau 62,8% yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 31,2% dapat dijelaskan dengan variabel independen lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Department Store Medan Mall. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Department Store Medan Mall.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil uji-t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 2,018 > t_{tabel} 2,003 dengan sig. 0,048 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (pertama) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa motivasi yang dilakukan dapat meningkatkan Terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu Bagus & Edy (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia Jakarta) dimana nilai thitung sebesar 3,565 lebih besar dari t_{tabel} 1,995 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Sunyoto (2015:4) motivasi merupakan sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya .

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Department Store Medan Mall.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X₂) berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian Pelanggan (Y). Hal ini terlihat dari hasil uji-t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 2,511 lebih besar dari t_{tabel} 2,003 dengan sig. 0,015 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil

tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (kedua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dilakukan dapat meningkatkan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall, Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu Bagus & Edy (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia Jakarta) dimana nilai thitung sebesar 2,585 lebih besar dari t_{tabel} 1,995 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia Jakarta) dengan signifikan 0,012 lebih kecil dari 0,05. Sejalan dengan teori yang dikemukakan Afandi (2018:74) kepuasan kerja yaitu sikap positif dari tenaga kerja pada perasaan atau tingkah laku terhadap pekerjaan melalui penilaian suatu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Department Store Medan Mall.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil uji-t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 8,664 lebih besar dari t_{tabel} 2,003 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (ketiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dilakukan dapat meningkatkan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Matahari Department Store Medan Mall Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu

Bagus & Edy (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia Jakarta) dimana nilai thitung sebesar 2,536 lebih besar dari t_{tabel} 1,995 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikan 0,013 lebih kecil dari 0,05 ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Malayu Hasibuan (2016:193) disiplin kerja kesadaran seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku yang ditetapkan oleh perusahaan.

4. Pengaruh Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Department Store Medan Mall.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil uji F yang bertanda positif dengan nilai Fhitung sebesar 34,252 lebih besar dari F_{tabel} 2,77 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (keempat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan dapat meningkatkan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu Bagus & Edy (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia Jakarta) dimana nilai Fhitung sebesar 31,632 lebih besar dari F_{tabel} 2,74 menunjukkan bahwa motivasi kerja,

disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Kasmir (2016:182) mendefenisikan kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam periode tertentu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Medan Mall, maka dapat disimpulkan:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji t variabel Motivasi menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,018 sedangkan t_{tabel} 2,003 dengan nilai signifikan 0,048 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak H_1 diterima.
2. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji t variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,511 sedangkan t_{tabel} 2,003 dengan nilai signifikan 0,015 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak H_2 diterima.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji t variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 8,664 sedangkan t_{tabel} 2,003 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak H_3 diterima.
4. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 34,252 sedangkan F_{tabel} 2,77 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak H_4 diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil kesimpulan penelitian pada variabel motivasi masih ada indikator yang lebih rendah yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) dengan pernyataan prestasi yang dicapai karyawan sangat memuaskan. Peneliti menyarankan hendaknya pimpinan PT. Matahari Department Store Medan Mall dapat memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Dari hasil kesimpulan penelitian pada variabel kepuasan kerja masih ada indikator yang lebih rendah yaitu pengawas dengan pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sekalipun tanpa pengawasan yang ekstra maka peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Matahari Department Store Medan Mall untuk memberikan apresiasi atas hasil kerja karyawan serta senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
3. Dari hasil kesimpulan penelitian pada variabel disiplin kerja masih ada indikator terendah yaitu teladan pimpinan dengan pernyataan pimpinan memberikan contoh yang baik bagi bawahannya. Peneliti menyarankan pimpinan PT. Matahari Department Store Medan Mall harus lebih tegas dalam penerapan sanksi agar semua karyawan disiplin dalam melakukan pekerjaan dengan cara jam kerja karyawan harus memprioritaskan pekerjaan terlebih dahulu agar dapat berjalan lancar.
4. Dari hasil kesimpulan penelitian pada variabel kinerja masih ada

indikator terendah yaitu waktu (Jangka Waktu) dengan pernyataan karyawan disiplin waktu dalam bekerja. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Matahari Departmen Store Medan Mall meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dengan cara disiplin waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga kinerja yang dihasilkan optimal dan sesuai yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku ;

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)**. Riau: Zanafa Publishing.
- Badeni. (2017). **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Dadang. (2014). **E-Business & E-Commerce**. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Danang, Sunyoto. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Buku Seru.
- Duwi, Priyatno. (2014). **Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS**. Yogyakarta : Gava Media.
- Edy, Sutrisno. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy, Sutrisno. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**. Jakarta : Kencana.
- Fahmi, Irham. (2018). **Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi**. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irhan. (2014). **Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi**. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). **“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS” Edisi Sembilan**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2017). **“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu SP. (2016). **Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas.** Jakarta : Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).** Depok: PT. Raja grafindo Persada.
- Moorhead dan Griffin. (2014). **Perilaku Organisasi.** Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraini, T. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Sadili, Samsudin. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Pustaka Setia.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Situmorang. (2014). **Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis.** Medan: Usu Press.
- Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). **Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: *Center for Academic Publishing Service.*
- Uhing, Y. (2015). **Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.** *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 63–73.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisike-7.** Depok: PT Rajagrafindo.
- Wayne. (2017). *Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology Vol 75.*
- Wibowo. (2014). **Manajemen Kinerja, Edisi Kelima.** Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wibowo. (2016). **Manajemen Kinerja, Edisi Kelima**. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Widodo, Slamet (2019). **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Binjai. Jurnal Manajemen Vol. 11 No.1 Juni 2019**

Jurnal ;

- Alex & Riki. (2022). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia.**
- Annisa & Tanto. (2016). **Analisis Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Luhur Blitar.**
- Abdiyanto, et al.2023. **The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). Kurdish Studies, 11(2), pp. 3206-3214**
- Bagus & Edy. (2018). **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**
- Bersihanta & Aria. (2021). **Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan.**
- Cynthia, E.P. et al. 2022. **Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. Journal of Physics: Conference Series, 2394 012019, pp. 1-6**
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). **Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.**
- Deny & dkk. (2019). **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.**
- Dhiya & Mauli. (2021). **Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard.**
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). **The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. International Journal of Energy Economics and Policy, 14(3), 332-338.**
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). **UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.**
- Melia. (2020). **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat**

- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). **Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.**
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). **Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.**
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. **Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.**
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). **The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.**
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). **Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.**
- Ponco & dkk. (2016). **Analisis Gaji Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aba Kediri.**
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). **Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.**
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). **Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.**
- Rusiadi, N. S. (2023). **Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.**
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). **Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.**
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). **The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.**
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). **Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.**
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). **Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.**

Sandhi & Satria. (2020). **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.**

Sandika & Kurniati. (2020). **Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Warna Semesta Pratama.**

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). **Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.**