



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT LANGKAT NUSANTARA KEPONG (LNK)
KEBUN BUKIT LAWANG**

SKRIPSI

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

Oleh :

**DIAH AYU LESTARI
1715310102**

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



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DIAH AYU LESTARI
NPM : 1715310102
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA 1)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT LANGKAT NUSANTARA
KEPONG (LNK) KEBUN BUKIT LAWANG

MEDAN, 12 AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.PSI., M.SI)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE. SH., M.KN)

PEMBIMBING I

(Dr. DESI ASTUTI, SE., M.M)

PEMBIMBING II

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



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DIAH AYU LESTARI
NPM : 1715310102
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA 1)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT LANGKAT NUSANTARA KEPONG (LNK)
KEBUN BUKIT LAWANG

MEDAN, 12 AGUSTUS 2021

KETUA

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

ANGGOTA - I

(Dr. DESI ASTUTI, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

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

ANGGOTA - III

(SLAMET WIDODO, S.E., MBA)

ANGGOTA - IV

(SISWA PRATAMA, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DIAH AYU LESTARI
NPM : 1715310102
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT LANGKAT NUSANTARA
KEPONG (LNK) KEBUN BUKIT LAWANG

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpub 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 apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

12 Agustus 2021

Diah Ayu Lestari
1715310102



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. Desi Astuti, S.E., M.M.
 Dosen Pembimbing II : Annisa Sani, SE, MM
 Nama Mahasiswa : DIAH AYU LESTARI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310102
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja
 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Langkat Nusantara Kepong (LNK)
 Kebun Bukit Lawang

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
20 Januari 2021	Perkuat Latar belakang dan tambahkan Fenomena dan lakukan Pra survey		Revisi
5 Januari 2021	Perbaiki Rumusan masalah		Revisi
20 Januari 2021	Tambahkan teori		Revisis
5 Februari 2021	Perbaiki kerangka konseptual		Revisi
27 Maret 2021	ACC Seminar Proposal		Revisi

Medan, 15 Januari 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. Desi Astuti, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : Annisa Sanny, SE, MM
 Nama Mahasiswa : DIAH AYU LESTARI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310102
 Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LNK Kebun Bukit Lawang

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
26/03	Revisi dengan format ketertarikan	Y N	-
26/03 27/03	ACC seminar proposal	Y W	

Medan, 15 Januari 2021

Diketahui/Ditetujui oleh :

Dekan



Dr. Bambang Widjanarko,

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 09 Juli 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DIAH AYU LESTARI
 Tempat/Tgl. Lahir : BUKIT LAWANG / 15 April 1999
 Nama Orang Tua : BUDI HARTONO
 N. P. M : 1715310102
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082276975879
 Alamat : DUSUN 1 BUKIT LAWANG

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.LNK KEBUN BUKIT LAWANG**, 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 : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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

DIAH AYU LESTARI
 1715310102

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.



ACC Meja Hijau

3/03/2021

Dr. Desi Astuti

**PENGARUI MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT LANGKAT NUSANTARA KEPONG (LNK)
KEBUN BUKIT LAWANG**

SKRIPSI

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

Oleh :

DAH AYU LESTARI
1715310102

*ACC Meja Hijau
2/3/21
Amri Satriy*

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diah Ayu Lestari
Tempat/Tanggal Lahir : Bukit lawang, 15 April 1999
NPM : 1715310102
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Bukit Lawang Dusun-1 Pondok Bawah

Dengan ini menyatakan bahwa : dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

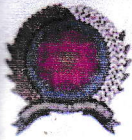
Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

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



Medan, 12 Agustus 2021
Yang membuat pernyataan

Diah Ayu Lestari



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*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: DIAH AYU LESTARI
Tanggal/Tgl. Lahir	: DUSUN 1 BUKIT LAWANG / 15 April 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310102
Program Studi	: Manajemen
Konentrasi	: Manajemen SDM
Nilai Kredit yang telah dicapai	: 128 SKS, IPK 3.68
Nomor Hp	: 082276975879
dan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

Judul

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.LNK KEBUN BUKIT LAWANGO

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 10 Desember 2020

Pemohon,

(Diah Ayu Lestari)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

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



Tanggal : ..29. Maret. 2021.....

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr. Desi Astuti, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 23 Maret 2021

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II:

(Annisa Sanny, SE., MM)

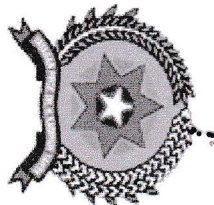
No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 10 Desember 2020-09:33:58



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DIAH AYU LESTARI

NPM : 1715310102

Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata Satu

Dosen Pembimbing : Dr Desi Astuti, SE., MM

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPuasan KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.LNK KEBUN BUKIT LAWANGO

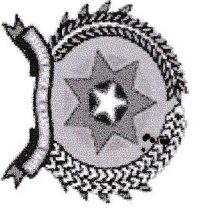
Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
31 Maret 2021	Kartu Bimbingan	Revisi	
31 Maret 2021	Skripsi	Revisi	
03 Juli 2021	ACC Meja Hijau	Disetujui	
19 Agustus 2021	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 15 September 2021

Dosen Pembimbing,



Dr Desi Astuti, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DIAH AYU LESTARI
NPM : 1715310102
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Annisa Sanny, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.LINK KEBUN BUKIT LAWANGO

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
05 April 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
02 Juli 2021	ACC Meja Hijau	Disetujui	
05 Juli 2021	ACC Meja Hijau	Disetujui	
02 September 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 15 September 2021

Dosen Pembimbing,



Annisa Sanny, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. Desi Astuti, S.E., M.M.
 Dosen Pembimbing II : Annisa Sanny, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : DIAH AYU LESTARI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310102
 Bidang Pendidikan : Strata Satu (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Langkat Nusantara Kepong (LTK) Kebun Bukit Lawang

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
20 Mei 2021	Fenomena nya lebih diperkuat lagi Teori di tambah lagi dan harus sejalan dengan variabel penelitian.		Revisi
5 Juni 2021	pembahasannya Lebih Detail Simpulan tidak boleh ada angka Saran harus selajan dengan rumusan masalah, kerangka konseptual, simpulan dan saran		Revisi
3 Juli 2021	ACC Sidang Meja Hijau		

3/07/2021

 Dr. Desi Astuti, S.E., M.M

Medan, 15 Juni 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. Desi Astuti, S.E., M.M
 Dosen Pembimbing II : Annisa Sanny, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : DIAH AYU LESTARI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310102
 Jenjang Pendidikan : Strata satu (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit-Lawang

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
01/07 21	Cat kembalikan halaman dan setiap kembalikan	2 19	
02/07 21	Revisi materi	2 19	

Annisa Sanny
 Annisa Sanny, S.E., M.M

Medan, 15 Juni 2021
 Diketahui/Disetujui oleh:
 Dekan

 Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

* Coret yang tidak perlu

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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



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

Analyzed document: DIAH AYU LESTARI_1715310102_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

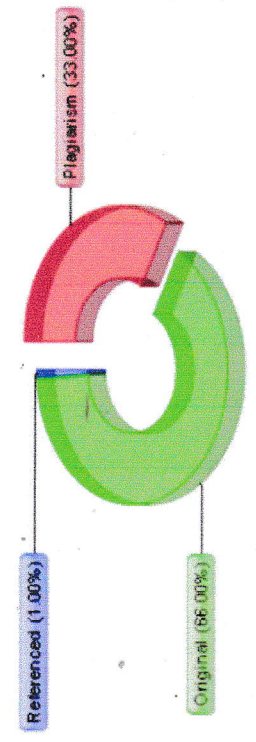
Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check

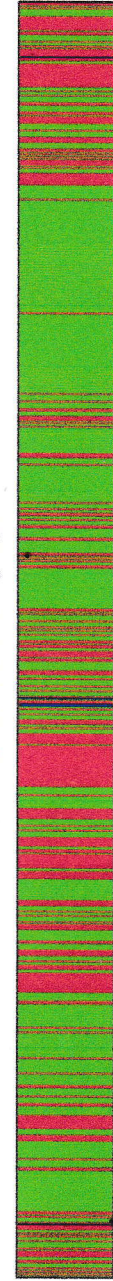


Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 43

20073 1: https://123oak.com/document/175wv1zq-pengaruh-motivasi-kepuasan-terhadap-hinerja-karyawan-akuntan-



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

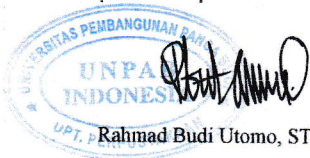
SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 02/PERP/BP/2021

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

: DIAH AYU LESTARI
: 1715310102
Semester : Akhir
s : SOSIAL SAINS
/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 07 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 07 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

isi : 01

Efektif : 04 Juni 2015

ABSTRAK

PT Langkat Nusantara Kepong adalah Perusahaan Kerja Sama Operasional (KSO) antara PTP Nusantara-II (persero) dengan PT KLK Plantation Holdings sdn Bhd Malaysia yang bergerak pada bidang usaha Agroindustri. Komoditas utama yang dikelola yaitu kelapa sawit. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang. Sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode teknik random sampling. Sampel pada penelitian ini 124 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan April 2021 sampai Juli 2021. Penelitian ini menggunakan data primer yang diolah dengan IBM Statistic SPSS 20. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang. Uji t menunjukkan Motivasi Kerja memiliki $t_{hitung} -4,374 > t_{tabel} 1,657$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja memiliki $t_{hitung} 8,120 > t_{tabel} 1,657$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, dan Kepuasan Kerja memiliki $t_{hitung} 6,699 > t_{tabel} 1,657$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kkerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT LNK Kebun Bukit Lawang. Dengan Hasil Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 96.844 dan signifikan sebesar 0,000. Hasil uji determinasi menunjukkan 70 % Kinerja Karyawan dapat di peroleh dan di jelaskan oleh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya dari faktor lain.

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

ABSTRACT

PT Langkat Kepong is an Operational Cooperation (KSO) company between PTP Nusantara-II (Persero) and PT KLK Plantation Holdings sdn Bhd Malaysia which is engaged in the Agroindustry business. The main commodity managed is palm oil. This study was conducted to determine the effect of work motivation, work discipline and job satisfaction on employee performance at PT LNK Kebun Bukit Lawang. The sample in this study using a random sampling technique method. The sample in this study was 124 respondents. This research was conducted from April 2021 to July 2021. This study used primary data processed with IBM Statistic SPSS 20. The data analysis technique used was multiple linear regression model. The results of this study indicate that work motivation has a partially negative and significant effect on performance, while work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect either partially or simultaneously on the performance of employees of PT LNK Kebun Bukit Lawang. The t-test shows that work motivation has $t_{count} -4.374 > t_{table} 1.657$ and significant $0.000 < 0.05$. Work Discipline has $t_{count} 8.120 > t_{table} 1.657$ and significant $0.000 < 0.05$, and Job Satisfaction has $t_{count} 6.699 > t_{table} 1.657$ and significant $0.000 < 0.05$. And simultaneously there is a positive and effect between the variables of work motivation, work discipline, and job satisfaction on employee performance at PT LNK Kebun Bukit Lawang. With F test shows the Fcount value obtained is 96,844 and is significant at 0.000. The results of the determination test show that 70% of employee performance can be obtained and explained by work motivation, work discipline and job satisfaction, while the rest is from other factors.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT LNK Kebun Bukit Lawang” . Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline., SH., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ka.Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Desi Astuti, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dengan memberikan bimbingan dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Annisa Sanny, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan mengenai sistematika penulisan skripsi.
6. Seluruh karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang yang telah membantu penulis dalam melengkapi data-data terkait perusahaan dan mengisi pra survey untuk memperkuat data dalam proposal ini.
7. Teristimewa penulis sampaikan terima kasih dengan setulus hati kepada kedua orang tua tercinta, ayah Budi Hartono dan ibu Sutartik serta keluarga yang telah mencurahkan kasih sayangnya dalam membesarkan, medidik dan selalu senantiasa mendo'akan dan memotivasi yang tak ternilai.
8. Kepada teman-teman seperjuangan Sarjana, Sri Rahayu, Monica Dylona Ms, Fitria dan Dwindi Br.Hutagalung yang telah mensupport satu sama lain dari awal masuk kuliah hingga sampai sekarang.
9. Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, 12 Agustus 2021
Penulis,

DIAH AYU LESTARI
1715310102

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
c. Indikator Kinerja	14
2. Motivasi Kerja	14
a. Pengertian Motivasi Kerja	14
b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	15
c. Tujuan Motivasi Kerja	16
d. Indikator Motivasi Kerja	16
3. Disiplin Kerja	18

a.	Pengertian Disiplin Kerja	18
b.	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
c.	Tujuan Disiplin Kerja	20
d.	Indikator Disiplin Kerja	21
4.	Kepuasan Kerja	22
a.	Pengertian Kepuasan Kerja	22
b.	Aspek Kepuasan Kerja	22
c.	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
d.	Indikator Kepuasan Kerja	24
B.	Penelitian Terdahulu	25
C.	Kerangka Konseptual	27
D.	Hipotesis	31
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	33
A.	Jenis Penelitian	33
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C.	Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	34
D.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	39
E.	Teknik Pengumpulan Data	40
F.	Teknik Analisi Data	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A.	Hasil Penelitian	46
1.	Deskripsi Objek Penelitian	46
a.	Sejarah PT LNK Kebun Bukit Lawang	46
b.	Visi dan Misi PT LNK Kebun Bukit Lawang	47
c.	Struktur Organisasi PT LNK Kebun Bukit Lawang	48
2.	Deskripsi Karakteristik Responden	51
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
3.	Deskripsi Variabel Penelitian	53
a.	Variabel Y (Kinerja)	54
b.	Variabel X ₁ (Motivasi Kerja)	57
c.	Variabel X ₂ (Disiplin Kerja)	60
d.	Variabel X ₃ (Kepuasan Kerja)	63
4.	Uji Kualitas Data	66
5.	Uji Asumsi Klasik	68

6. Uji Kesesuaian	72
7. Uji Determinasi	77
B. Pembahasan	78
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT LNK Kebun Bukit Lawang	78
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT LNK Kebun Bukit Lawang	79
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT LNK Kebun Bukit Lawang	80
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT LNK Kebun Bukit Lawang	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	82
A. Simpulan	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	
BIODATA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kuesioner Pra Survey Kinerja	3
Tabel 1.2 Kuesioner Pra Survey Motivasi Kerja	4
Tabel 1.3 Kuesioner Pra Survey Disiplin Kerja	6
Tabel 1.4 Kuesioner Pra Survey Kepuasan Kerja	7
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian	34
Tabel 3.2 Jumlah Populasi Karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang	35
Tabel 3.3 Proporsi Jumlah Sampel Responden	38
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja ($Y_{1.1}$)	63
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja ($Y_{1.2}$)	64
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja ($Y_{1.3}$)	65
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi Kerja ($X_{1.1}$)	54
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi Kerja ($X_{1.2}$)	55
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi Kerja ($X_{1.3}$)	56
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja ($X_{2.1}$)	57
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja ($X_{2.2}$)	58
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja ($X_{2.3}$)	59
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja ($X_{3.1}$)	60
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja ($X_{3.2}$)	61
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja ($X_{3.3}$)	62

Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas	67
Table 4.18 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorof-Smirnow</i>	70
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.21 Hasil Uji t (Uji Parsial)	74
Tabel 4.22 Hasil Uji F (Uji Simultan)	76
Tabel 4.23 Hasil Uji Determinasi (R^2)	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram	68
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas <i>P-Plot of Regression</i> <i>Standardized Residual</i>	69
Gambar 4.3 Hasil Heterokedastisitas	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan suksesnya suatu organisasi atau perusahaan. bahkan bisa dikatakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, mesin, dan bahan baku. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017), yang menyatakan bahwa karyawan adalah kelayakan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

PT LNK (Langkat Nusantara Kepong) merupakan suatu perusahaan swasta BUMN yang bergerak di bidang perkebunan, terutama bergerak di bidang kelapa sawit. Untuk menunjang kelancaran dalam mencapai tujuan, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan kualitas yang dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Ada 6 (enam) dimensi dalam menentukan kinerja seseorang menurut Rivai (2015), yaitu : a) Kemampuan atas pekerjaan, hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya, b) Kuantitas kecepatan menyelesaikan pekerjaan,

yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan atau sesuai dengan target yang ditetapkan untuk tiap karyawan, c) Ketelitian/keakuratan, hal ini berkaitan dengan kecermatan, kerapihan, kebenaran dan kecakapan dalam bekerja sehingga hasil kerja secara menyakinkan sesuai dengan tugas yang diberikan, d) Loyalitas, yaitu berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk lebih mengutamakan penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan yang disertai dengan penggunaan waktu yang baik, e) Inisiatif, yaitu berkaitan dengan kemampuan dan mau meningkatkan serta memutakhirkan hasil kerja untuk kepentingan perusahaan yang dapat dibuktikan ada tidaknya inisiatif dari karyawan dalam memperbaiki hasil kerja, f) Kerjasama, yaitu kemampuan menjalin hubungan baik pada unit kerjanya atau unit kerja lainnya atau dengan pihak lain di luar perusahaan dalam melaksanakan tugas”.

Karyawan melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan, Misalkan untuk memperoleh kepuasan kerja, kemudian tujuan lainnya adalah untuk memperoleh kompensasi yang lebih atas pencapaian pekerjaannya, dan yang tidak kalah pentingnya adalah untuk memperoleh pencapaian jenjang karier yang lebih baik seperti telah direncanakan sebelumnya.

Penulis melakukan pra survey untuk mengidentifikasi kinerja yang telah dilaksanakan karyawan dengan mengambil sampel berjumlah 15 responden.

Kesimpulan dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Kuesioner Pra Survey Kinerja

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden	
		Ya		Tidak		F	%
		F	%	F	%		
1.	Apakah saya mampu menguasai setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan ?	6	40	9	60	15	100
2.	Apakah saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu ?	7	46,7	8	53,3	15	100
3.	Apakah saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan benar ?	6	40	9	60	15	100

Sumber : dikelola penulis (2021)

Pada tabel 1.1 pada butir pernyataan 1 diatas dari 15 responden (60%) menyatakan tidak dan (20%) menyatakan ya, bahwa karyawan kurang mampu dalam menguasai setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pada butir pernyataan II diatas dari 15 responden (53%) menyatakan tidak dan (46,7%) yang menyatakan ya, dimana karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dan pada butir pernyataan III diatas dari 15 responden (60%) menyatakan tidak dan (40%) menyatakan ya, dimana karyawan tidak bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan benar. Hasil kuesioner pra survey menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal. Menurut Dessler (2015:87), kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan

kepuasan kerja, karena faktor tersebut yang menjadi pokok permasalahan dalam mencapai kinerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, perusahaan harus mampu menemukan solusi dari permasalahan yang terjadi. Dengan semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai bidang dan dikerjakannya. Disamping itu, sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi terus menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pra survey mengenai motivasi kerja pada karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang. Hasil pra survey dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Kuesioner Pra Survey Motivasi kerja

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden	
		Ya		Tidak		F	%
		F	%	F	%		
1.	Apakah perusahaan memberikan <i>reward</i> (penghargaan) berupa bonus kepada saya apabila hasil kinerja saya sesuai target ?	4	26,7	11	73,3	15	100
2.	Apakah saya selalu mengasah <i>skill</i> yang saya miliki agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi ?	9	60	6	40	15	100
3.	Apakah saya selalu menghasilkan ide dan kreatifitas dalam bekerja ?	8	53,3	7	46,7	15	100

Sumber : dikelola penulis (2021)

Pada tabel 1.2 butir pernyataan I diatas dari 15 responden (73,3%) menyatakan tidak dan (26,7%) menyatakan ya, bahwa perusahaan kurang dalam memberikan *reward* seperti bonus kepada karyawan apabila hasil kinerja karyawan mencapai target. Pada butir pernyataan II diatas dari 15 responden (60%) menyatakan ya dan (40%) menyatakan tidak, hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu mengasah *skill* yang dimiliki agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Dan pada butir pernyataan III diatas dari 15 responden (53,3%) menyatakan ya dan (46%0 menyatakan tidak, dimana karyawan bekerja selalu menghasilkan ide dan kreatifitas. Hasil kuesioner pra survey menunjukkan kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Hasibuan (2017, p.109), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin di dalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pra survey mengenai disiplin kerja pada karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang. Hasil pra survey dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1.3 Kuesioner Pra Survey Disiplin kerja

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden	
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%	F	%
1.	Apakah ketika bekerja dilapangan saya selalu menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) ?	5	33,3	10	66,7	15	100
2.	Apakah saya selalu menaati peraturan yang berlaku di perusahaan ?	6	40	9	60	15	100
3.	Apakah tingkat kehadiran saya dalam bekerja tinggi ?	12	80	3	20	15	100

Sumber : dikelola penulis (2021)

Pada tabel 1.3 butir pernyataan I diatas dari 15 responden (66,7%) menyatakan tidak dan (33,3%) menyatakan ya, bahwa ketika bekerja karyawan jarang menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat dilapangan. Pada butir pernyataan II diatas dari 15 responden (60%) menyatakan tidak dan (40%) menyatakan ya, bahwa karyawan kurang menaati peraturan yang berlaku diperusahaan. Dan pada butir pernyataan III diatas dari 15 responden (80%) menyatakan ya dan (20%) menyatakn tidak, dimana kehadiran karyawan dalam masuk kerja tinggi. Hasil kuesioner pra survey menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kesadaran disiplin karyawan.

Menurut Luthan (dalam Kaswan, 2014), enam dimensi pekerjaan yang telah diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif. Keenam dimensi tersebut yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan

kondisi kerja. Keenam dimensi tersebut dirumuskan dan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja tersebut. Jika hal tersebut dapat terpenuhi maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan baik, sehingga kepuasan kerja akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pra survey mengenai kepuasan kerja pada karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang. Hasil pra survey dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1.4 Kuesioner Pra Survey Kepuasan kerja

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden	
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%	F	%
1.	Apakah pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat menjadikan saya lebih bertanggung jawab ?	9	60	6	40	15	100
2.	Apakah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja saya ?	7	46,7	8	53,3	15	100
3.	Apakah perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada saya ?	7	46,7	8	53,3	15	100

Sumber : dikelola penulis (2021)

Pada tabel 1.4 butir pernyataan II diatas dari 15 responden (53,3%) menyatakan tidak dan (46,7%) menyatakan ya, bahwa karyawan kurang terpuaskan oleh gaji yang diberikan perusahaan. Pada butir pernyataan III diatas dari 15 responden (53,3%) menyatakan tidak dan (46,7%) menyatakan ya, dimana perusahaan jarang memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan. Dan butir pernyataan I diatas dari 15 responden (60%) menyatakan ya dan (40%) menyatakan tidak, bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Hasil

kuesioner pra survey menunjukkan bahwa *feedback* yang perusahaan berikan kepada karyawan belum maksimal.

Lebih lanjut, hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan bahwa sebagian besar karyawan ketika bekerja merasa tertekan dan jenuh karena *feedback* yang perusahaan berikan kepada karyawan tidak seimbang dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan. Seperti dalam hal tidak adanya kenaikan gaji padahal karyawan sudah bekerja 20 tahun lamanya tetapi tidak ada promosi jabatan ataupun promosi kenaikan gaji. Minimnya *feedback* yang diberikan perusahaan membuat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT LNK Kebun Bukit Lawang”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan perumusan sebagai berikut :

- a. Perusahaan yang jarang memberikan reward kepada karyawan
- b. Masih rendahnya tingkat kesadaran disiplin karyawan dalam bekerja seperti jarang menggunakan APD ketika bekerja dilapangan
- c. Minimnya kesempatan promosi jabatan dan gaji yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga kepuasan kerja rendah

- d. Kinerja karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya terarah dan tidak meluas serta tidak menyimpang dari tujuan awal yang diinginkan. Dengan demikian penulis hanya membatasi masalah pada seluruh karyawan tetap mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT LNK Kebun Bukit Lawang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT LNK Kebun Bukit Lawang ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT LNK Kebun Bukit Lawang ?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT LNK Kebun Bukit Lawang ?
- d. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT LNK Kebun Bukit Lawang ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT LNK Kebun Bukit Lawang.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT LNK Kebun Bukit Lawang.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT LNK Kebun Bukit Lawang.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT LNK Kebun Bukit Lawang.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi perusahaan dan pimpinan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk memperbaiki kinerja karyawan.
- b. Bagi penulis, penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah wawasan ilmu.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberika tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Ichlapio Fitrianto (2020) "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Rama Nusantara".

Sedangkan penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT LNK Kebun Bukit Lawang". Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut :

- a. Jenis Penelitian : Penelitian terdahulu memakai jenis penelitian kuantitatif dengan teknik penarikan sampel *Nonprobability sampling* dengan metode *sampling Sensus*, sedangkan penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif dengan memakai teknik penarikan sampel *Probability sampling* dengan metode *Proportionate stratified Random Sampling*.
- b. Lokasi Penelitian : Tempat yang dijadikan objek penelitian terdahulu yaitu PT Bumi Rama Nusantara, sedangkan pada penelitian ini yang dijadikan objek penelitian yaitu PT LNK Kebun Bukit Lawang.
- c. Jumlah observasi/sampel : Jumlah observasi terdahulu berjumlah 40 responden, sedangkan penelitian ini berjumlah 124 responden.
- d. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:151) menjelaskan bahwa, “kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan”.

Menurut Mangkunegara (2016:67), Kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Dessler (2015:87), kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:151) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, sebagai berikut :

1. Faktor Individu

Faktor individu yang dimaksud adalah :

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah energy fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas
- b) *Abilities*, yaitu sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktifitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan

2. Faktor Lingkungan

Sedangkan faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material. Faktor lingkungan ini tidak langsung mempengaruhi prestasi kerja seseorang tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan social

8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (2017, p.109), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau

bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Siagian (2016, p.138), motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motiv mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

b. Faktor-Faktor Pemberian Motivasi

Faktor pemberian motivasi menurut Sutrisno (2016:116) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja, Meliputi : fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan dan hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Kompensasi, Semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan tersebut.
3. Supervisi yang baik adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Keinginan untuk dapat hidup adalah merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.
5. Penghargaan seseorang adalah seorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017, p.146), tujuan dilakukannya motivasi kerja adalah sebagai berikut :

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

d. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Siagian (2018, p.138) yaitu sebagai berikut :

1. Daya Pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjaadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri dalam arti : mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntunan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.

4. Membentuk Keahlian

Kemampuan untuk melakukan suatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai job description yang dimiliki karyawan tersebut.

5. Membentuk Keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

6. Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu/organisasi yang ada diperusahaan.

8. Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2016:89), disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sedangkan menurut Siswanto (2017:291), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Teladan Pimpinan

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

3. Balas Jasa

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

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan sangat penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

8. Hubungan Kemanusiaan

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

c. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

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

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Siswanto (2017:291), yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran

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

2. Tingkat Kewaspadaan

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

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

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

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

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

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016) pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaan tersebut.

Menurut Yanchus, dkk (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif dan negatif seseorang terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017), Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

b. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Aspek kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017), yaitu :

1. Sifat Pekerjaan (*work*)

Sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati.

2. Gaji (*pay*)

Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.

3. Promosi (*promotion*)

Kesempatan untuk meningkatkan jabatankaryawan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Supervisi (*supervision*)

Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap

kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.

5. Rekan Kerja (*co-workers*)

Sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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

1. Faktor Psikologis

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

2. Faktor Sosial

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

3. Faktor Fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat,

perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

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

d. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja dikompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2017) dan Colquit et all (2015) akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan.

2. Gaji

Jumlah gaji yang yang diberikaan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan.

3. Promosi

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

4. Pengawasan

Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau

pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5. Rekan Kerja

Kelompok kerja saling bergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis juga mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Table 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Ichlapio Fitrianto (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Rama Nusantara	Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), Kepuasan kerja (X_3), Kinerja(Y)	Regresi Linear Berganda	Motivasi, Disiplin, Kepuasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara
2	Titik Rosita (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	Kepuasan kerja (X_1), Komitmen organisasional (Y), Kinerja (Z)	Regresi Linear Berganda	kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasional.

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
3	Mutia Arda (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Kepuasan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan
4	Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), Motivasi (X_3), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang
5	Redi Indra Yudha (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi	Budaya Organisasi (X_1), Kepuasan kerja (X_2), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi
6.	Nova syafrina (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Disiplin Kerja (X_1), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
7.	Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.
8.	I Gede Sudha Cahyana, I Ketut Jati (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi (X_1), Stress Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh positif budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
9.	I Wayan Juniantara I Gede Riana (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar	Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Kinerja (Y)	<i>Partial Least Square</i> (PLS)	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar.
10	Indra Syahputra, Jufrizen (2019)	Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Diklat (X_1), Promosi (X_2), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Secara simultan diklat, promosi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
11.	Kiki Cahaya Setiawan (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	Motivasi (X_1), Kinerja (Y)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang
12.	Wan Dedi Wahyudi ,Zulaspa n Tupti (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
13.	Patricia M. Sahangg gamul Silvya L. Mandey (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	Pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
14.	Syafrudin, Sitti Nur Intang, Selvia (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros	Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Selewangang Maros. Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthi ni (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja (X_1), Loyalitas (X_2), Kinerja (Y)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Adanya pengaruh positif kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk mengemukakan objek penelitian secara umum dalam bentuk kerangka variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini terdapat 4 variabel yang menjadi variabel penelitian, yaitu : variabel motivasi kerja (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), variabel kepuasan kerja (X_3) dan kinerja

(Y). konsep penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independent terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependent.

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Kasmir (2016), menyatakan bahwa jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri..

Hasil penelitian Teck Hong dan Waheed (2011) menunjukkan bahwa setiap organisasi ritel di Malaysia menyiapkan skema reward dan perlu mempertimbangkan empat faktor motivasi kondisi kerja, pengakuan, kebijakan perusahaan, dan uang. Keempat faktor dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan, produktifitas dan kinerja tenaga penjualan. Beberapa penelitian seperti Chaudhary (2012), Dielman (2013), Abonam (2011), Peter and Bram (2009), Muogbo (2013), Shanthakumary (2012) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Susan et al. (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat pada kinerja disebabkan perubahan cara motivasi yang dilakukan oleh manajemen.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk dipelihara karena dengan ditegakkannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya

sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo (2012) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mengalami kesuksesan dalam suatu pekerjaan yang menantang mental memungkinkan mereka untuk mengikuti pelatihan, keterampilan dan kemampuan, mereka mengalami tingkat yang lebih besar dari kepuasan kerja.

Kasmir (2016), menyatakan bahwa jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil kerjanya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian dilakukan oleh Ibnu Mikhail (2014) tentang Pengaruh Kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Rumah Sakit Syafira (variabel kinerja perawat).

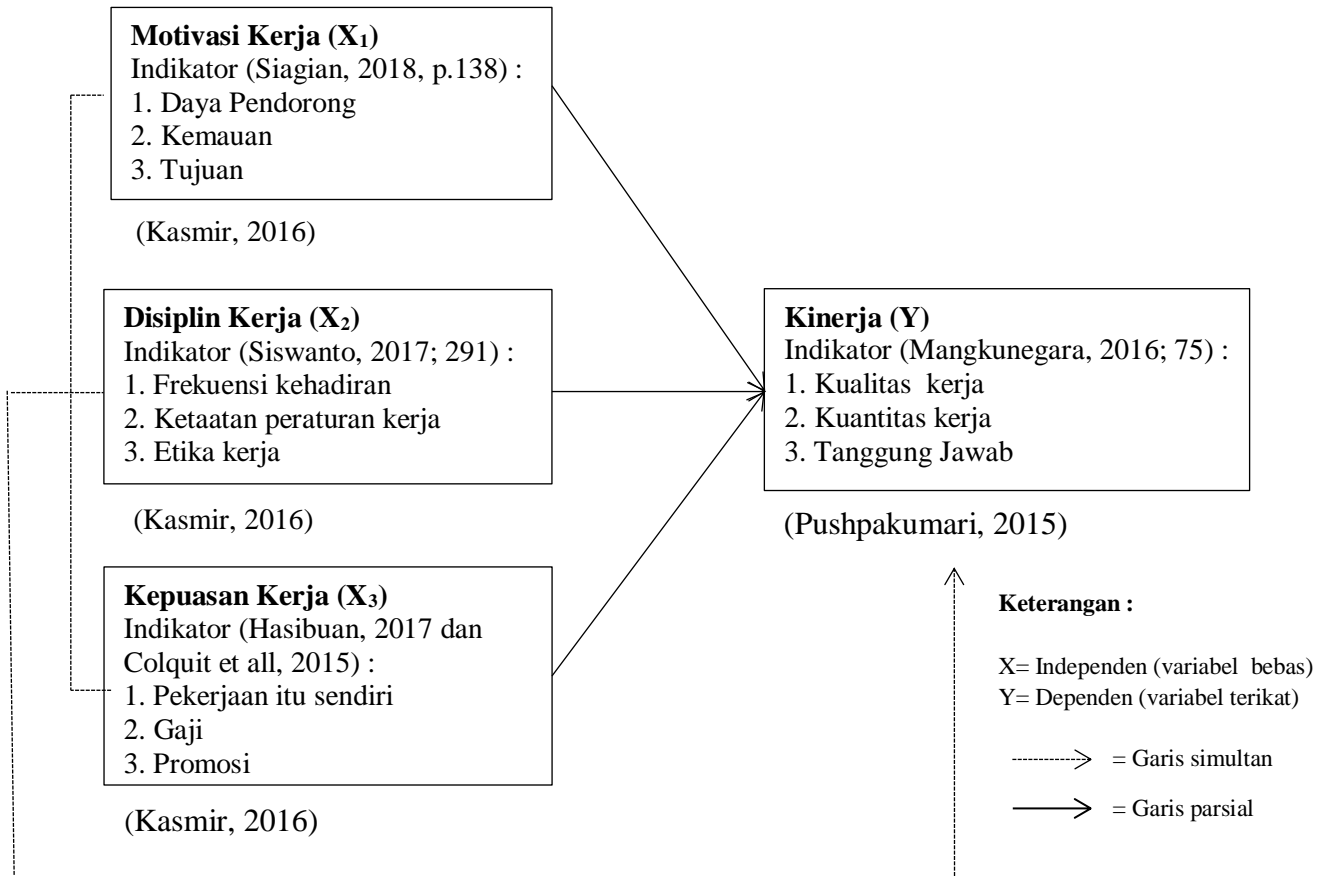
4. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Ada beberapa tolak ukur terhadap kepuasan :

- a. Menarik atau tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
- b. Jumlah kompensasi yang diterima pekerja.
- c. Kesempatan untuk promosi jabatan.
- d. Kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku

Pushpakumari (2015) menyatakan bahwa sikap seorang karyawan penting bagi manajemen, karena mereka menentukan perilaku pekerja dalam organisasi. Pendapat umum dipegang adalah bahwa seorang pekerja yang puas adalah pekerja produktif. Sementara dalam hipotesis menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara Motivasi, Disiplin Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Innove A. S. Sajangbati (2013), dimana dalam penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa secara bersama-sama motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

sumber : Data diolah oleh penulis (2021)

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang.

H4 : Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Sugiyono (2017: 13), menyatakan metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tipe penelitian asosiatif,. Manulang dan Pakpahan (2014; 135), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh sebab akibat dari suatu fenomena penelitian yang terdapat divariabel bebas terhadap variabel terikat tersebut. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penulis melakukan penelitian di perusahaan PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) yang terletak di Kebun Bukit Lawang Dusun 1 Pondok Bawah, Kab. Langkat-Bahorok, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di bulan November 2020 hingga bulan Maret 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian table jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	November 2020				Januari 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Agustus 2021	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1.	Riset awal/Pengajuan judul				■																		
2.	Penyusunan proposal					■	■	■	■														
3.	Bimbingan proposal									■	■	■	■										
4.	Seminar proposal													■									
5.	Perbaikan ACC proposal													■									
6.	Pengolahan data														■	■	■	■					
7.	Penyusunan skripsi																		■	■			
8.	Bimbingan skripsi																			■	■		
9.	Sidang meja hijau																						■

Sumber : Data diolah oleh Penulis 2021

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik sehingga dapat ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2017; 80). Populasi merupakan suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan, Manulang dan Pakpahan (2014; 67)

Dari pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan. Dalam penelitian ini, sasaran populasi penelitian befokus pada karyawan tetap

tidak termasuk Pimpinan dan assistant PT LNK Kebun Bukit Lawang dengan jumlah 180 karyawan.

Tabel 3.2 Daftar Karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang-November 2020

No	Jabatan/Posisi	Pria	Wanita	Total
1.	Pelaksana	4	-	4
2.	Pemanen	60	-	60
3.	Pemeliharaan / Weeders	31	11	42
4.	Supir Kendaraan / Truck	9	-	9
5.	Karyawan Bengkel	4		4
6.	Pembantu Bidan	2	-	2
7.	Satpam	14	-	14
8.	Centeng	4	-	4
9.	Imam	3	-	3
10.	Pekerja Umum	33	5	38
	Total	164	16	180

Sumber : Data oleh Humas PT LNK Kebun Bukit Lawang (November 2020)
diolah penulis

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017; 120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Pengambilan sampel harus dihitung secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili gambaran populasi yang sebenarnya.

Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan penulis adalah *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Sugiyono (2017; 122), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dalam menentukan suatu sampel bila populasi diketahui dan jumlah populasi diatas 100, maka sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin yang keterangannya sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Batas toleransi kesalahan (peneliti menentukan e sebesar 5%)

Sehingga bila menggunakan rumus Slovin diatas, dapat ditentukan jumlah sampel penelitian sebanyak 124 orang, dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{180}{1 + 180 \cdot (0,05)^2} \\ &= \frac{180}{1 + 180 \cdot (0,0025)} \\ &= \frac{180}{1,45} = 124,1 \approx 124 \end{aligned}$$

Sedangkan metode *sampling* yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* yang digunakan ketika populasi memiliki anggota/unsur yang tidak homogen yang kemudian sampel diambil secara acak dari anggota populasi secara proporsional. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang adalah rumus berikut (Riduan dalam Bernadi, 2017; 42) :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

n_i = anggota sampel pada proporsi ke - i

N_i = populasi ke - I

N = jumlah populasi

n = jumlah sampel penelitian

Adapun perhitungan proporsi sampel adalah sebagai berikut :

1. *Pelaksana* (n_1) = $\frac{4}{180} \times 124 = 2,5 \approx 3$
2. *Pemanen* (n_2) = $\frac{60}{180} \times 124 = 41,3 \approx 41$
3. *Pemeliharaan* (n_3) = $\frac{42}{180} \times 124 = 28,9 \approx 29$
4. *Supir kendaraan* (n_4) = $\frac{9}{180} \times 124 = 6,2 \approx 6$
5. *Karyawan Bengkel* (n_5) = $\frac{4}{180} \times 124 = 2,7 \approx 3$
6. *Pembantu Bidan* (n_6) = $\frac{2}{180} \times 124 = 1,3 \approx 1$
7. *Satpam* (n_7) = $\frac{14}{180} \times 124 = 9,6 \approx 10$
8. *Centeng* (n_8) = $\frac{4}{180} \times 124 = 2,7 \approx 3$
9. *Imam* (n_9) = $\frac{3}{180} \times 124 = 2,0 \approx 2$
10. *Pekerja Umum* (n_{10}) = $\frac{38}{180} \times 124 = 26,1 \approx 26$

Table 3.3 Proporsi Jumlah Sampel Responden Penelitian

Jabatan/Posisi	Jumlah Sampel
Pelaksana	3
Pemanen	41
Pemeliharaan/Weeders	29
Supir Kendaraan/Truck	6
Karyawan Bengkel	3
Pembantu Bidan	1
Satpam	10
Centeng	3
Imam	2
Pekerja Umum	26
Total	124

Sumber : Data diolah oleh Penulis 2021

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari tangan pertama yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik penelitian. Yang menjadi responden penelitian ini dengan mengisi pra survey dan kuisioner untuk mengetahui tentang persepsi mereka terkait variabel yang diteliti dan juga melakukan sesi wawancara dengan karyawan.

b. Data Skunder

Data skunder yaitu data yang dikumpulkan dari data yang telah tersedia dalam Perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jumlah karyawan di bulan November 2020, sejarah perusahaan, visi misi perusahaan dan informasi lain yang didapat dari lokasi penelitian.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas, yaitu : motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan menggunakan 1 (satu) variabel terikat, yaitu : kinerja (Y).

2. Definisi Operasional

Untuk memudahkan proses penelitian, penelitian ini mengoperasionalkan semi variabel yang terkandung didalamnya hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberikan gambaran tentang pelaksanaan penelitian. Maka peneliti memberikan definisi untuk variabel-variabel sebagai dasar yang akan diteliti dalam pembuatan kuisioner sebagai berikut :

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X_1)	Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Siagian (2016, p.138)	1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk keahlian 5. Membentuk keterampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan Siagian (2016, p.138)	Likert
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Siswanto (2017; 291)	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan peraturan kerja 5. Etika kehadiran Siswanto (2017; 291)	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X ₃)	Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2017)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja Hasibuan (2017) dan Colquit et all (2015)	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2016:67)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung Jawab Mangkunegara (2016; 75)	Likert

Sumber Diolah oleh Penulis

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan wawancara langsung terhadap karyawan dan menyebarkan angket (*questionnaire*), yaitu daftar pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis atas pernyataan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono dalam Rusiadi dkk, 2014 ;113).

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,03 (Sugiyono dalam Rusiadi dkk, 2014 :113)

b. Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliable jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Ghozali dalam Rusiadi dkk, 2014 :115).

2. Uji Asumsi Klasik

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

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu ;

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali dalam Rusiadi dkk, 2014 ;149).

Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot.

Kriteria untuk histogram, yaitu :

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Santoso dalam Rusiadi dkk, 2014 ;154).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terjadi heterokedastisitas varian dari residul atau pengamatan ke pengamatan lain. Ini ditunjukkan dalam grafik *Scatterplot* (pada lampiran) terlihat titik menyebar secara acak atau

tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas yang berarti model regresi layak untuk diprediksikan variabel dependen berdasarkan masukan variabel independen.

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

a. Model Analisis Regresi

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, dengan rumus :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Kepuasan kerja

β = Koefisien Regresi

α = Konstanta

e = *Error Term*/tingkat kesalahan

b. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel

independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi dkk, 2014 ; 279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5%
- 2) Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5%

Rumus uji t adalah sebagai berikut ;

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan } dk = n - 2$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

2. Uji Simultan (F)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < f_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5%
- 2) Tolak H_0 (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 5%

Rumus uji F adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel

4. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat.

Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang

PT Langkat Nusantara Kepong adalah perusahaan Kerja Sama Operasional (KSO) antara PTP Nusantara-II (persero) dengan PT KLK Plantation Holdings sdn Bhd Malaysia yang bergerak pada bidang usaha Agroindustri dan didirikan pada tanggal 9 Juni 2009 dengan akta notaris Siti Pertiwi Henny Singgih SH No. : 27 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI melalui surat keputusan nomor : AHU-28759.AH.01.01 tahun 2009 tanggal 26 Juni 2009.

Pada tahun 2012 telah diadakan perubahan susunan pengurus perusahaan sesuai dengan akta notaris nomor : 4 tanggal 2 Maret 2012 yang dibuat oleh notaris Erwin Wahyu Purwantoro SH dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Azasi Manusia Nomor : AHU-AH.01.01-08777 tanggal 13 Maret 2012.

PT Langkat Nusantara Kepong adalah perusahaan Kerja Sama Operasional yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. Komoditas utama yang dikelola yaitu kelapa sawit. Arah pengembangan kelapa sawit melalui usaha intensifikasi dengan melakukan tanam ulang pada

lahan-lahan yang tidak produktif dengan menggunakan colon varitas unggul dan produktivitas yang tinggi serta membangun pabrik kelapa sawit yang baru dengan kapasitas olah yang lebih tinggi.

PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Bukit Lawang merupakan salah satu dari delapan anak perusahaan yang disebut juga dengan LNK (Langkat Nusantara Kepong). Kebun Bukit Lawang berada di Kecamatan Bahorok, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara dengan luas 1.377 ha.

b. Visi dan Misi PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang

1. Visi

Menjadi perusahaan Kelapa Sawit Unggul di Indonesia yang memproduksi minyak sawit dengan cara yang benar dan bertanggung jawab guna mendukung dan memajukan minyak sawit Indonesia Lestari.

2. Misi

- a. Membudidayakan dan mengembangkan usaha kelapa sawit sekaligus melestarikan dan meningkatkan mutu sumber daya alam dan lingkungan serta meningkatkan derajat social ekonomi karyawan dan masyarakat sekitar.
- b. Mengembangkan sumber daya manusia dan masyarakat lokal yang sadar lingkungan, guna melakukan tindak pengelolaan kelapa sawit yang taat azas dan bertanggung jawab.

- c. Meningkatkan produktivitas usaha kelapa sawit dengan menerapkan tindak manajemen yang efisien dan efektif guna mendukung kesejahteraan bersama secara berkesinambungan.

**c. Struktur Organisasi PT Langkat Nusantara Kepong (LNK)
Kebun Bukit Lawang**

Struktur organisasi dalam perusahaan adalah sangat penting. Karena hal ini sangat berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing pihak yang terlibat didalamnya. Struktur organisasi yang digunakan pada PT LNK Bukit Lawang adalah struktur organisasi tanggung jawab staf, dimana tugas dan tanggung jawab masing-masing fungsi organisasi pada Kebun Bukit Lawang sebagai berikut :

1. Manajer Unit (MU)

- a. Menyusun dan melaksanakan kegiatan umum kebun sesuai dengan pedoman dan instruksi kerja dari direksi.
- b. Mengkoordinir penyusunan rencana anggaran belanja tahunan perusahaan.
- c. Memimpin rapat kerja asisten kebun yang diadakan secara periodic. Mengatur hubungan bidang masyarakat bertanggung jawab kepada direksi.

2. Staff Accounting

- a. Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan, menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.

- b. Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan, menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara periodic (bulanan atau tahunan).
- c. Menyusun dan membuat anggaran pendapatan perusahaan secara periodic (bulanan atau tahunan), melakukan pembayaran gaji karyawan.
- d. Menyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan.

3. General Clerk

- a. Pekerjaan-pekerjaan seperti mengumpulkan informasi dengan telepon, surat, email atau pada orang.
- b. Mencari pekerjaan manager, merekam dan memperbaharui database, photocopy dan menscan document.
- c. Menyortir dan menangani surat keluar, membantu penyambutan.

4. Krani Timbang

- a. Melakukan penimbangan masuk dan keluar atas kendaraan angkutan MKS/IKS/TBS dan kendaraan angkutan lainnya.
- b. Memastikan kendaraan dalam keadaan siap untuk di timbang, melaporkan secepat mungkin kepada bagian teknik jika timbangan tidak dapat berfungsi dengan baik.
- c. Membuat rekapitulasi data timbangan menurut pabrik dengan data timbangan menurut pihak ketiga.

5. Krani Gudang

- a. Memeriksa semua barang yang akan disimpan digudang kemudian menerima dan menyimpannya dengan baik.
- b. Melakukan pengeluaran barang sesuai permintaan kepada seksi yang lain.
- c. Membuat bukti penerimaan dan pengeluaran barang dari gudang, membantu internal audit atau pihak lain akan melakukan stock opname.
- d. Mencegah sembarang orang keluar masuk gudang, melakukan tindakan yang dianggap perlu untuk mengamankan barang-barang yang berada dibawah pengawasannya.

6. Kepala Dinas Tata Usaha

- a. Merupakan wakil Manager Unit memimpin pelaksanaan tugas-tugas dibidang administrasi, pembukuan termasuk keuangan, upah, pergudangan dan laporan-laporan bulanan sesuai dengan pedoman kerja.
- b. Mengkoordinir tugas-tugas administrasi dan asisten gudang.
- c. Bertanggung jawab kepada Manajer Unit.

7. Asisten

Mengkoordinir pelaksanaan tugas-tugas mandor dan rani bawahannya masing-masing.

8. Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang bekerja di Kebun Dolok ilir terbagi atas 2 bagian yaitu : Karyawan dan Pimpinan.

Karyawan dan pimpinan diangkat berdasarkan keputusan Direksi.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam menjawab permasalahan didalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat. Untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil dari kuesioner yang didapat dilapangan.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan yang menjadi sampel sebanyak 124 responden, untuk mengetahui tanggapan mereka mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT LNK Kebun Bukit Lawang. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan oleh penulis kepada karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang yang menjadi responden, maka diperoleh data mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin

Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT LNK Kebun Bukit Lawang.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	114	91.9
2	Perempuan	10	8.1
	Jumlah	124	100.0

Sumber : Karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang (2021) diolah SPSS 20

Tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden yang lebih banyak adalah laki-laki sebanyak 114 responden (91,9%) dan perempuan sebanyak 10 responden (8,1%). Hal ini berarti karakteristik pegawai pada PT LNK Kebun Bukit Lawang didominasi jenis kelamin Laki-Laki, tetapi setiap karyawan laki-laki dan perempuan memiliki tingkat Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja yang berbeda.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	24-30 Tahun	18	14.5
2	31-40 Tahun	53	42.7
3	41-50 Tahun	28	22.6
4	51-55 Tahun	25	20.2
	Jumlah	124	100.0

Sumber : Karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang (2021) diolah SPSS 20

Tabel 4.2 diatas diketahui bahwa jumlah responden yang lebih banyak adalah pada usia 31-40 Tahun, dimana banyaknya adalah 53

karyawan dengan persentase (42,7%). Sementara untuk usia 24-30 tahun yaitu 18 karyawan dengan persentase (14,5%), usia 41-50 tahun yaitu berjumlah 28 orang dengan persentase (22,6%), dan usia 51-55 tahun yaitu 25 orang dengan persentase (20,2%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	30	24.2
2	SMA	88	71.0
3	S1	6	4.8
	Jumlah	124	100.0

Sumber : Karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang (2021) diolah SPSS 20

Tabel 4.3 diatas diketahui bahwa jumlah responden yang lebih banyak adalah pada tingkat pendidikan SMA yaitu berjumlah 88 responden dengan persentase (71,0%), tingkat pendidikan SMP yaitu berjumlah 30 responden dengan persentase (24,2%). tingkat pendidikan S1 berjumlah 6 responden dengan persentase (4,8%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu : Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Dalam penyebaran angket, untuk setiap variabel bebas maupun terikat memiliki 6 butir pernyataan yang harus diisi

oleh responden yang berjumlah 124 responden. Jawaban angket yang disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (S) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Berikut ini penulis menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket penulis yang disebarkan.

a. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.4
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja (Y_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan Kualitas Kerja (Y _{1.1})			
	Saya dapat menguasai setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan		Minimnya tingkat kesalahan saya dalam menyelesaikan tugas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	12	9.7	10	8.1
Setuju	86	69.4	86	69.4
Sangat Setuju	26	21.0	28	22.6
Total	124	100.0	124	100.0
Mean	4,1129		4,1452	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

- a) Untuk item pertanyaan saya dapat menguasai setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan 86 responden (69,4%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1129. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan dapat menguasai setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- b) Untuk item pertanyaan minimnya tingkat kesalahan saya dalam menyelesaikan tugas 86 responden (69,4%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1452. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan memiliki minim tingkat kesalahan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.5
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan Kuantitas Kerja (Y _{1.2})			
	Saya jarang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu		Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan benar	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	11	8.9	8	6.5
Setuju	87	70.2	91	73.4
Sangat Setuju	26	21.0	25	20.2
Total	124	100.0	124	100.0
Mean	4,1210		4,1371	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

- a) Untuk item pertanyaan saya jarang sekali menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu 87 responden (70,2%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1210. Jawaban ini menunjukkan

bahwa responden setuju jika karyawan jarang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga pekerjaan lebih efektif dan efisien.

- b) Untuk item pertanyaan saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan benar 91 responden (73,4%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1371. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan benar.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan Tanggung Jawab (Y _{1.3})			
	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya yang kerjakan		Saya sadar akan kewajiban dalam melakukan pekerjaan dengan akurat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	.8	1	.8
Kurang setuju	18	14.5	10	8.1
Setuju	81	65.3	86	69.4
Sangat Setuju	24	19.4	27	21.8
Total	124	100.0	124	100.0
Mean	4,0323		4,1210	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

- a) Untuk item pertanyaan saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan 81 responden (65,3%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,0323. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dimilikinya.

- b) Untuk item pertanyaan saya sadar akan kewajiban dalam melakukan pekerjaan dengan akurat 86 responden (69,4%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1210. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan sadar akan kewajiban dalam melakukan pekerjaan dengan akurat.

b. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi Kerja ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan Daya Pendorong ($X_{1.1}$)			
	Perusahaan kurang dalam memberikan <i>reward</i> (penghargaan) berupa bonus kepada saya apabila hasil kinerja saya bagus		Pimpinan selalu memberikan saran atau masukan kepada setiap karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	.8	-	-
Kurang Setuju	9	7.3	9	7.3
Setuju	87	70.2	90	72.6
Sangat Setuju	27	21.8	25	20.2
Total	124	100.0	124	100.0
<i>Mean</i>	4,1290		4,1290	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

- a) Untuk item pertanyaan perusahaan kurang dalam memberikan *reward* (penghargaan) berupa bonus kepada saya yang hasil kinerjanya baik 87 responden (70,2%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1290. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan perusahaan kurang dalam memberikan

reward (penghargaan) berupa bonus kepada karyawan yang hasil kinerjanya baik.

- b) Untuk item pertanyaan pimpinan selalu memberikan saran atau masukan kepada setiap karyawan 90 (72,6%). responden menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1290. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju jika pimpinan selalu memberikan saran atau masukan kepada setiap karyawan.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi Kerja ($X_{1.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan Kemauan ($X_{1.2}$)			
	Adanya kemauan saya untuk mengembangkan kemampuan kerja		Adanya kemauan saya dalam membangun kreatifitas dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	3.2	4	3.2
Kurang Setuju	15	12.1	15	12.1
Setuju	66	53.2	70	56.5
Sangat Setuju	39	31.5	35	28.2
Total	124	100.0	124	100.0
Mean	4,1290		4,0968	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

- a) Untuk item pertanyaan adanya kemauan saya untuk mengembangkan kemampuan kerja 66 (53,2%) responden yang menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata 4,1290. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan adanya kemauan Karyawan untuk mengembangkan kemampuan kerja
- b) Untuk item pertanyaan Adanya kemauan saya dalam membangun kreatifitas dalam bekerja 70 (56,5%) responden yang menyatakan

setuju dengan nilai rata-rata 4,0968. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan adanya kemauan karyawan dalam membangun kreatifitas dalam bekerja.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi Kerja (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan Tujuan (X _{1.3})			
	Saya bekerja dengan target yang telah ditentukan perusahaan		Saya selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	1.6
Kurang Setuju	7	5.6	8	6.5
Setuju	89	71.8	92	74.2
Sangat Setuju	28	22.6	22	17.7
Total	124	100.0	124	100.0
Mean	4,1694		4,0806	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

- a) Untuk item pertanyaan saya bekerja dengan target yang telah ditentukan perusahaan 89 (71,8%) responden menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1694. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan bekerja dengan target yang telah ditentukan perusahaan.
- b) Untuk item pertanyaan saya selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu 92 (74,2%) responden menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,0806. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

c. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan Frekuensi Kehadiran ($X_{2.1}$)			
	Tingkat kehadiran saya dalam bekerja tinggi		Saya datang ke kantor selalu mengisi absensi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	12	9.7	10	8.1
Setuju	79	63.7	80	64.5
Sangat Setuju	33	26.6	34	27.4
Total	124	100.0	124	100.0
Mean	4,1694		4,1935	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

- a) Untuk item pertanyaan tingkat kehadiran saya dalam bekerja tinggi 79 (63,7%) responden yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1694. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tinggi.
- b) Untuk item pertanyaan saya datang ke kantor selalu mengisi absensi 80 responden (64,5%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1935. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan datang ke kantor selalu mengisi absensi.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan Ketaan Peraturan Kerja (X _{2.2})			
	Ketika bekerja dilapangan Saya jarang menggunakan APD (Alat Pelindung Diri)		Saya selalu datang sesuai jam kerja yang sudah ditentukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	1.6
Kurang Setuju	7	5.6	8	6.5
Setuju	89	71.8	92	74.2
Sangat Setuju	28	22.6	22	17.7
Total	124	100.0	124	100.0
Mean	4,1694		4,0806	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

- a) Untuk item pertanyaan ketika bekerja dilapangan saya jarang menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) 89 responden (71,8%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1694. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika ketika bekerja dilapangan karyawan jarang menggunakan APD (Alat Pelindung Diri).
- b) Untuk item pertanyaan saya selalu datang sesuai jam kerja yang sudah ditentukan 92 responden (74,2%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,0806. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan selalu datang sesuai jam kerja yang sudah ditentukan.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja (X_{2,3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan Etika Kerja (X _{2,3})			
	Saya ketika bekerja selalu sopan dan saling menghormati terhadap sesama karyawan maupun pimpinan		Ketika bekerja kami saling membantu satu sama lain untuk menyelesaikan tugas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	3.2	-	-
Kurang Setuju	10	8.1	9	7.3
Setuju	79	63.7	83	66.9
Sangat Setuju	31	25.0	32	25.8
Total	124	100.0	124	100.0
Mean	4,1048		4,0806	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

- a) Untuk item pertanyaan saya ketika bekerja selalu sopan dan saling menghormati terhadap sesama karyawan maupun pimpinan 79 responden (63,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1048. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju karyawan jika ketika bekerja selalu sopan dan saling menghormati terhadap sesama karyawan maupun pimpinan.
- b) Untuk item pertanyaan ketika bekerja kami saling membantu satu sama lain untuk menyelesaikan tugas 83 responden (66,9%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,0806. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika dalam bekerja karyawan saling membantu satu sama lain untuk menyelesaikan tugas.

d. Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan Pekerjaan itu sendiri ($X_{3.1}$)			
	Pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat menjadikan saya lebih bertanggung jawab		Saya cukup mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	1.6	1	.8
Kurang Setuju	17	13.7	10	8.1
Setuju	80	64.5	86	69.4
Sangat Setuju	25	20.2	27	21.8
Total	124	100.0	124	100.0
Mean	4,0323		4,1210	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

- a) Untuk item pertanyaan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat menjadikan saya lebih bertanggung jawab 80 responden (64,5%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,0323. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab.
- b) Untuk item pertanyaan saya cukup mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan 86 responden (69,4%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1210. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan cukup mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan Gaji (X _{3.2})			
	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja saya		Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	.8	-	-
Kurang Setuju	8	6.5	5	4.0
Setuju	89	71.8	93	75.0
Sangat Setuju	26	21.0	26	21.0
Total	124	100.0	124	100.0
Mean	4,1290		4,1694	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

- a) Untuk item pertanyaan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja saya 89 responden (71,8%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1290. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja karyawan.
- b) Untuk item pertanyaan saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan 93 responden (75,0%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1664. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja ($X_{3.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan Promosi ($X_{3.3}$)			
	Perusahaan jarang memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan		Setiap karyawan mendapatkan promosi gaji dari perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	1.6	2	1.6
Kurang Setuju	14	11.3	11	8.9
Setuju	71	57.3	80	64.5
Sangat Setuju	37	29.8	31	25.0
Total	124	100.0	124	100.0
Mean	4,1532		4,1290	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

- a) Untuk item pertanyaan perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada saya 71 responden (57,3%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1532. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika perusahaan jarang memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan.
- b) Untuk item pertanyaan setiap karyawan mendapatkan promosi gaji dari perusahaan 80 responden (64,5%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,1290. Jawaban ini menunjukkan bahwa responden setuju jika setiap karyawan mendapatkan promosi gaji dari perusahaan.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel Penelitian	Item Kuisiner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
1.	Motivasi Kerja (X1)	P1	.432	0.30	Valid
		P2	.438		Valid
		P3	.711		Valid
		P4	.761		Valid
		P5	.573		Valid
		P6	.444		Valid
2.	Disiplin Kerja (X2)	P1	.453	0.30	Valid
		P2	.443		Valid
		P3	.497		Valid
		P4	.680		Valid
		P5	.476		Valid
		P6	.495		Valid
3.	Kepuasan Kerja (X3)	P1	.453	0.30	Valid
		P2	.652		Valid
		P3	.566		Valid
		P4	.668		Valid
		P5	.608		Valid
		P6	.670		Valid
4	Kinerja (Y)	P1	.613	0.30	Valid
		P2	.469		Valid
		P3	.645		Valid
		P4	.690		Valid
		P5	.506		Valid
		P6	.505		Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n=124$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variable Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan mengukur variable penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Butir angket dinyatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliable jika *alpha cronbach* $>0,60$ dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60.

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

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
1	Motivasi Kerja (X_1)	.800	6
2	Disiplin Kerja (X_2)	.761	6
3	Kepuasan Kerja (X_3)	.826	6
4	Kinerja Karyawan (Y)	.808	6

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

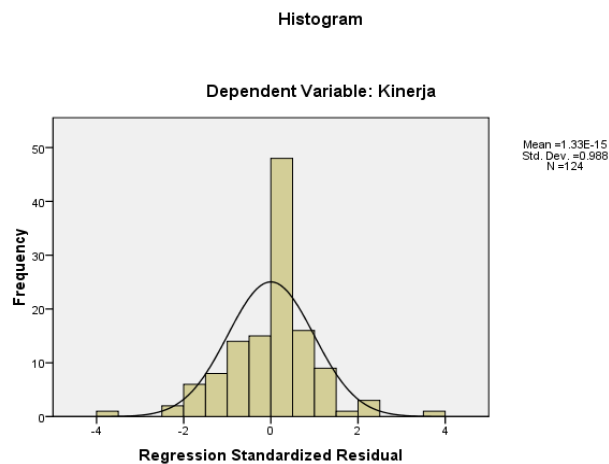
Tabel 4.18 diatas, hasil *output SPSS* diketahui nilai *Cronchbach's Alpha* seluruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2),

Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

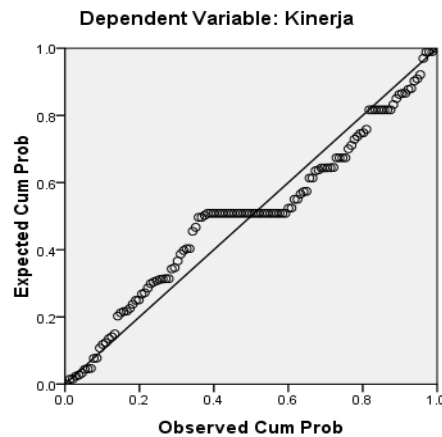


Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas PP Plot**

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

Dari Gambar 4.2 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak. Maka dilakukan Uji Kolmogorov-Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya, apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0,05$) maka data residualnya berdistribusi normal.

Tabel 4.18
Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnow

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kinerja
N		124
Normal Parameters ^a	Mean	24.6694
	Std. Deviation	2.35376
Most Extreme Differences	Absolute	.289
	Positive	.289
	Negative	-.186
Kolmogorov-Smirnov Z		3.222
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

Tabel 4.19 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengelolaan data tersebut besar nilai signifikan Kolmogorov Smirnov sebesar 3,222, maka dapat disimpulkan nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS 26*. Apabila nilai *Tolerance Value* > 0,1 atau VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.330	3.030
	Disiplin Kerja	.456	2.191
	Kepuasan Kerja	.297	3.368

a. Dependent Variable: Kinerja

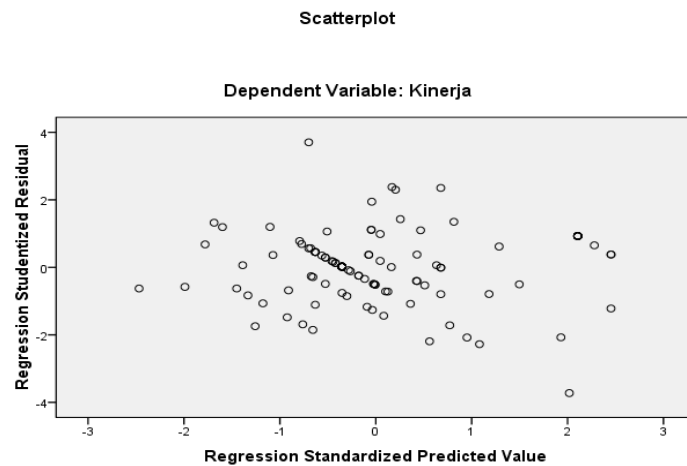
Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

Hasil uji diatas dari ketiga variabel independent yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Dari analisis heterokedastisitas, antara lain sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heterokedastisitas.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Dari gambar *scatterplot* terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat Kinerja karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang, berdasarkan masukan variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja.

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

a. Uji Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda berguna untuk mengetahui hubungan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS Statistic* versi 20.

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

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.509	1.310	
	Motivasi Kerja	-.344	.079	-.376
	Disiplin Kerja	.602	.074	.593
	Kepuasan Kerja	.552	.082	.607

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

Tabel 4.20 di atas, di peroleh regresi liner berganda sebagai berikut:

$$\text{Konstanta } (\alpha) = 4,509$$

$$\text{Motivasi Kerja } (X_1) = - 0,344$$

$$\text{Disiplin Kerja } (X_2) = 0,602$$

$$\text{Kepuasan Kerja } (X_3) = 0,552$$

$$Y = 4,509 + - 0,344 X_1 + 0,602 X_2 + 0,552 X_3 + e$$

Interprestasi dari regresi liner berganda adalah :

- a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 4,509
- b) Jika terjadi peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 (satu), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0,344 atau - 34,4%.
- c) Jika terjadi peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 (satu), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,602 atau 60,2%.

- d) Jika terjadi peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1 (satu), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,552 atau 55,2%.

b. Uji Hipotesis

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program SPSS Versi 20.

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha 5\%$
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha 5\%$

Hasil pengolahan data SPSS Statistics Versi 20 dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 4.21
Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.509	1.310		3.441	.001
Motivasi Kerja	-.344	.079	-.376	-4.374	.000
Disiplin Kerja	.602	.074	.593	8.120	.000
Kepuasan Kerja	.552	.082	.607	6.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah dengan nilai $n = 124 - 3 - 1 = 120$ maka t_{tabel} adalah 1,657.

Tabel 4.21 di atas, dapat di jelaskan persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} -4,374 > t_{\text{tabel}} 1,657$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} 8,120 > t_{\text{tabel}} 1,657$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} 6,699 > t_{\text{tabel}} 1,657$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, namun apabila nilai

probabilitas $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima. Dan yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.22
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482.255	3	160.752	96.844	.000 ^a
	Residual	199.189	120	1.660		
	Total	681.444	123			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

Dapat di lihat dari hasil uji simultan pada Tabel 4.22 di atas, maka diperoleh nilai kofisien pada $F_{hitung} = 96,844$ sedangkan F_{tabel} sebesar = 2,68 yang dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel} 96,844 > 2,68$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

7. Uji Determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.23
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.700	1.28837

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

Tabel 4.23 di atas, di lihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,700 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 70 % Kinerja Karyawan dapat di peroleh dan di jelaskan oleh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan. sedangkan $100\% - 70\% = 30\%$ di jelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3)) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), lebih rinci hasil analisis dan pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT LNK Kebun Bukit Lawang. Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} -4,374 > t_{tabel} 1,657$ mempunyai angka yang signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dan hasil analisis yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan.

Kasmir (2016), menyatakan bahwa jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri..

Hasil penelitian sebelumnya Syafrudin, Sitti Nur Intang, Selvia (2021) menunjukkan hasil uji hipotesis untuk variabel motivasi kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -4.130 dengan tingkat ketidakpercayaan 5%. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT LNK Kebun Bukit Lawang. Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 8,120 > t_{tabel} 1,657$ mempunyai angka yang signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dan hasil analisis yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo (2012) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu

Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT LNK Kebun Bukit Lawang. Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 6,699 > t_{tabel} 1,657$ mempunyai angka yang signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dan hasil analisis yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kasmir (2016), menyatakan bahwa jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil kinerjanya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian dilakukan oleh Ibnu Mikhail (2014) tentang Pengaruh Kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

variabel dependen Rumah Sakit Syafira (variabel kinerja perawat). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 96,844, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n - k - 1 = 120$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,68. Dapat disimpulkan nilai F_{hitung} $96,844 > F_{tabel}$ 2,68 yang H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT LNK Kebun Bukit Lawang (Y).

Pushpakumari (2015) menyatakan bahwa sikap seorang karyawan penting bagi manajemen, karena mereka menentukan perilaku pekerja dalam organisasi. Pendapat umum dipegang adalah bahwa seorang pekerja yang puas adalah pekerja produktif. Sementara dalam hipotesis menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara Motivasi, Disiplin Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Innove A. S. Sajangbati (2013), dimana dalam penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa secara bersama-sama motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang.
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang.
3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT LNK Kebun Bukit Lawang.
4. Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT LNK Kebun Bukit Lawang.

B. Saran

Adapun saran – saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pihak PT LNK Kebun Bukit Lawang agar lebih memotivasi karyawan dengan memberikan bonus kepada karyawan sehingga kemauan kerja tinggi dan tujuan perusahaan bisa tercapai.
2. Pihak PT LNK Kebun Bukit Lawang untuk bisa meningkatkan disiplin kerja yang baik dengan datang ke kantor lebih tepat waktu

dan rajin menggunakan APD demi keselamatan kerja yang akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

3. Pihak PT LNK Kebun Bukit Lawang agar memberikan gaji atau kompensasi yang layak kepada karyawan, sehingga karyawan merasa terpuaskan dalam bekerja.
4. Pihak PT LNK Kebun Bukit Lawang agar lebih memperhatikan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga kualitas dan kuantitas kerja semakin membaik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy,Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk. Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Manullang, Marihot dan Manuntun Pakpahan. 2014. *Metodologi Penelitian Praktis*, Bandung: Citra Pustaka Media.
- Melayu S.P Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coutler. 2016. *Manajemen*, Jilid 1Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rusiadi, dkk. (2014). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai Zainal. S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok : PT RAJAGRAFINDO.

Jurnal :

- Agus Tunggal Saputra, I. W. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*, 1-8.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60 ISSN : 1693-7619 (print) | ISSN: 2580-4170 (online), <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>*, 45-60.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. *The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap*.
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Rama Nusantara. *ISSN: E-ISSN: 2614-851X Available online at : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume> Vol 3, No 1 Juni (2020)*, 113-134.
- I Wayan Juniantara, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-628, 611-628*.
- Indra Syahputra, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 104-116 ISSN 2623-2634 (online) DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364> homepage:<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>*, 104-116.
- Indrawan, M. I., & Tumiran, F. R. *Character Education and Local Wisdom through Weaving ULOS Balige to wards Sigulati Geopark Area as Cultural Tourism*.
- Jati, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.18.2. Februari (2017): 1314-1342, 1314-1342..*
- Patricia M. Sahanggamu, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Dana Raya. *ISSN 2303-1174 P.M. Sahanggamu., S.L. Mandey. Pengaruh Pelatihan Kerja.....*, 514-523.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). *Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera*. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.

- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Rosita, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016 ISSN : 2461-0593*, 1-20.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53*, 43-53.
- Suwati, Yuli .(2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tunas Hijau Samarinda. *ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1) :41-55 ISSN 0000-0000 ejournal.adbisnis.fisip-unmul.org*.
- Syafrina, Nova. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 8, Nomor 4, Desember 2017*
- Syafruddin,S. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Selewangang Maros.*Jurnal ilmiah Manajemen dan BisnisVol 6, No , Juni 2021 ISSN 2528-1208 (print, ISSN2528-2077 (online)*.
- Wan Dedi Wahyudi, Z. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 31-44 ISSN 2623-2634 (online) DOI: [https://doi.org/ 10.30596/maneggio.v2i1.3363](https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363) homepage:<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>, 31-44.*
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 9, Nomor 2, Mei 2018 ISSN 2086-5031 E-ISSN 2615-3300 DOI 10.31317*, 24-35.
- Zainul Hidayat, M. &. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944*, 79-97.