

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASAM JAWA DI  
LABUHAN BATU SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen**



**Oleh :**

**NAMA : WINDA MARSELLA  
NPM : 1805160361  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 1 Agustus 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : WINDA MARSELLA  
N P M : 1805160361  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASAM JAWA DI LABUHAN SELATAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M)

Pembimbing

(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : WINDA MARSELLA  
N.P.M : 1805160361  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DISIPLIN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
ASAM JAWA DI LABUHAN BATU SELATAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Juii 2022

Pembimbing Skripsi

(Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si)

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si)



(H. Hani, S.E., M.M., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : WINDA MARSELLA  
N.P.M : 1805160361  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KEPUASAN KERJA DISIPLIN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
ASAM JAWA DI LABUHAN BATU SELATAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	OK		
Bab II	OK		
Bab III	OK		
Bab IV	Perbaikan yg up tuntas		
Bab V	Kemungkinan		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Sidang	see video	24/7/22	

Medan, Juli 2022

2022/7/27  
Pembimbing Skripsi

Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN SE, M.Si)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Winda Marsella  
NPM : 1805160361  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal/Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juli 2022

Pembuat Pernyataan



**Winda Marsella**

**NB :**

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASAM JAWA DI LABUHAN BATU SELATAN**

**WINDA MARSELLA  
1805160361**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Email : [windamarsella05032000@gmail.com](mailto:windamarsella05032000@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa Labuhanbatu Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari kerja yang di lakukan dengan hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan sebuah tugas yang diberikan kepadanya sesuai tanggung jawab yang diberikan yang hasil dari kerja nantinya digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap lingkungan dan kondisi kerja, dan respon emosional dapat bersifat negatif atau positif. disiplin kerja merupakan suatu upaya untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat secara sukarela menyesuaikan kemampuannya dengan melaksanakan persyaratan perusahaan untuk menghormati, dan menaati peraturan yang berlaku, sehingga dapat mengembangkan kekuatan pada karyawan. motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan guna untuk menggerakkan seseorang untuk bekerja untuk sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asam Jawa . Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 197 orang karyawan PT Asam Jawa . Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan kepuasan kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asam Jawa Labuhanbatu Selatan

Kata Kunci : kepuasan kerja, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan

## ABSTRAC

### EFFECT OF JOB SATISFACTION, DISCIPLINE, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ASAM JAWA IN LABUHAN SOUTH STONE

**WINDA MARSELLA**  
**1805160361**

*Management Study, Faculty of Economics and Bussines  
Muhammadiyah University of North Sumatera  
Email : [windamarsella05032000@gmail.com](mailto:windamarsella05032000@gmail.com)*

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job satisfaction, discipline and motivation on employee performance at PT Asam Jawa Labuhanbatu Selatan either partially or simultaneously. Employee performance is a result of the work done with quality and quantity results achieved by the employee in carrying out a task assigned to him according to the responsibilities given which the results of the work will later be used to achieve the company's goals. Job satisfaction is an emotional response to the work environment and conditions, and the emotional response can be negative or positive. Work discipline is an effort to improve and shape the knowledge, attitudes and behavior of an employee, so that the employee can voluntarily adjust his abilities by carrying out the company's requirements to respect, and comply with applicable regulations, so as to develop strength in employees. Motivation is an encouragement given in order to move someone to work according to their abilities to achieve a company goal. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT Asam Jawa. The sample in this study used a saturated sample of 197 employees of PT Asam Jawa . Data collection techniques in this study used interview techniques, study documentation, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously job satisfaction, discipline and motivation have a significant effect on the performance of PT Asam Jawa Labuhanbatu Selatan employees.*

*Keywords: job satisfaction, discipline, motivation and employee performance*

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatu

Segala puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu ,alaihi wasallam, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asam Jawa Di Kabupaten Labuhan Batu Selatan”**.

Penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk membuat tugas akhir dan mata kuliah wajib yang harus ditempuh dalam meraih gelar sarjana di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara serta sebagai wahana studi lapangan bagi mahasiswa untuk dapat mengetahui secara langsung lingkungan kerja.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis berusaha menyajikan yang terbaik dengan segala kemampuan yang ada pada penulis. Namun demikian, penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki sangat terbatas, sehingga dalam penulisan skripsi ini banyak memperoleh bantuan dari pihak-pihak tertentu. Maka

pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewah kepada kedua orang tua Ayah, Ibu, Abang dan Kakak yang telah memberi kasih sayang kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan, serta doa yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi pembuatan proposal skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri SE M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M,SI selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripudin SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Isnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.

9. Ibu Rini Astuty, S.E.,M.M selaku Dosen Pembanding akademik penulis yang memebrikan ilmu, pengarahan serta bimbingan yang baik untuk penulis.
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen beserta Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak/Ibu Pemimpin beserta Staff PT Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan yang membantu penulis dalam memperoleh keterangan maupun data yang dibutuhkan dalam penyelesaian proposal skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat penulis (Dany Lubis, Maya, Vira, Kina, Linda, Yori) yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
13. Kepada para teman-teman seperjuangan yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan khususnya teman-teman kelas H Manajemen Malam di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang banyak membantu dan memberi motivasi dalam penulisan dan penyusunan proposal skripsi ini.

Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca demi kelengkapan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pendidikan pada umumnya dan khususnya bagi penulis.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas kebaikan kalian semua

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Medan, 2022

Penulis

Winda Marsella

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAC.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah.....	8
1.3.1 Batasan Masalah.....	8
1.3.2 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1 Tujuan Penelitain .....	9
1.4.2 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Uraian Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	13
2.1.3 Disiplin Kerja.....	18
2.1.4 Motivasi .....	23
2.2 Kerangka Konseptual .....	30
2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Disipilin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	34

2.3 Hipotesis Penelitian.....	35
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	36
3.2 Definisi Operasional.....	36
3.2.1 Kinerja Karyawan .....	36
3.2.2 Kepuasan Kerja.....	37
3.2.3 Disiplin.....	38
3.2.4 Motivasi .....	39
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.4.1 Populasi.....	40
3.4.2 Sampel Penelitian .....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6 Teknik Analisis Data .....	44
3.6.1 Model Regresi Linier Berganda.....	45
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.6.3 Pengujian Hipotesis .....	46
3.6.4 Koefisien Determinasi .....	49
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
4.1 Deskripsi Data .....	50
4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	50
4.1.2 Karakteristik Responden.....	51
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	52
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	52
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	53
4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	58
4.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	62

4.3.1 Uji Hipotesis.....	64
4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	66
4.4 Pembahasan.....	66
4.4.1 Kepuasan Kerja Berpengaru Terhadap Kinerja Karyawan .....	66
4.4.2 Disiplin Berpengaru Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
4.4.3 Motivasi Berpengaru Terhadap Kinerja Karyawan .....	69
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>71</b>
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	72
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
1.1	Hasil kinerja karyawan PT Asam Jawa Tahun 2019-2021.....	4
1.2	Absensi Karyawan PT Asam Jawa Juli-Desember 2021.....	6
3.1	Indikator kinerja karyawan.....	38
3.2	Indikator kepuasan kerja.....	38
3.3	Indikator disiplin.....	39
3.4	Indikator motivasi.....	39
3.5	Waktu penelitian.....	40
3.6	Jumlah Populasi Pada PT Asam Jawa Labuhan Batu Selatan.....	42
4.1	Bobot Pertanyaan.....	50
4.2	Deskriptif Responden.....	51
4.3	Validitas Terhadap Butir-butir Pertanyaan Kuesioner.....	52
4.4	Uji Reliabilitas.....	53
4.5	Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel dan Kepuasan kerja, Disiplin, Motivasi dan Kinerja Karyawan.....	53
4.6	Uji Normalitas.....	59
4.7	Uji Multikolinearitas.....	61
4.8	Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Geljser .....	62
4.9	Analisis Regresi Linear Berganda .....	63
4.10	Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F .....	64
4.11	Uji Signifikan Pengaruh Parsial Uji T.....	65
4.12	Koefisien Determinasi.....	66

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
1.1	Grafik hasil kinerja karyawan PT Asam Jawa tahun 2019-2021.....	5
2.1	Kerangka konseptual.....	32
3.1	Kriteria pengujian hipotesis uji T.....	47
3.1	kriteria pengujian hipotesis uji F.....	48
4.1	Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i> .....	60
4.2	Uji Normalitas Histogram.....	60

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti bertujuan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik, karena sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan tujuan dalam perusahaan, sumber daya manusia ini dapat menunjang perusahaan dengan bakat, karya, dan dorongan yang dimiliki oleh para karyawan. Namun perusahaan seringkali mengalami sebuah hambatan dalam menilai kinerja karyawannya secara efisien.

Menurut Anjar dkk (2020) Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja karyawan dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan majunya atau mundurnya suatu perusahaan. Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan : ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk

mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja Jufrizen (2018). Hal ini sangat penting karena kinerja karyawan yang baik akan membuat tujuan dalam perusahaan tercapai dengan baik. Oleh sebab itu, diperlukannya pelatihan dari perusahaan guna untuk menggali potensi karyawan agar para karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan dengan baik dan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu faktor kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena kepuasan kerja karyawan dapat menentukan hasil yang baik atau buruk kinerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan di tempat kerja, sehingga membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan kenyamanan di lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melakukan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan pernyataan ini didukung oleh Siagian & Fitriana (2020). Apabila seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan merespon pekerjaannya dengan sikap yang positif, sebaliknya apabila seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan merespon pekerjaannya dengan sikap yang negatif.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari disiplin kerja karyawan. Disiplin menurut Pramularso (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja bagaikan sikap berperilaku yang tidak bisa terpisahkan dengan mematuhi peraturan yang ada. Apabila seorang karyawan tidak disiplin, maka secara otomatis akan dapat

mengganggu pekerjaan dan kegiatan karyawan lainnya, didalam peraturan ini diharapkan dapat dijalankan dengan baik agar tidak mengganggu aktivitas perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan lebih mudah ditingkatkan Shinta & Siagian (2020). Disiplin kerja yang baik merupakan wujud rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut. Tingkat tanggung jawab ini dapat mendorong semangat karaywan dalam bekerja demi terwujudnya tujuan perusahaan dengan menaati peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan

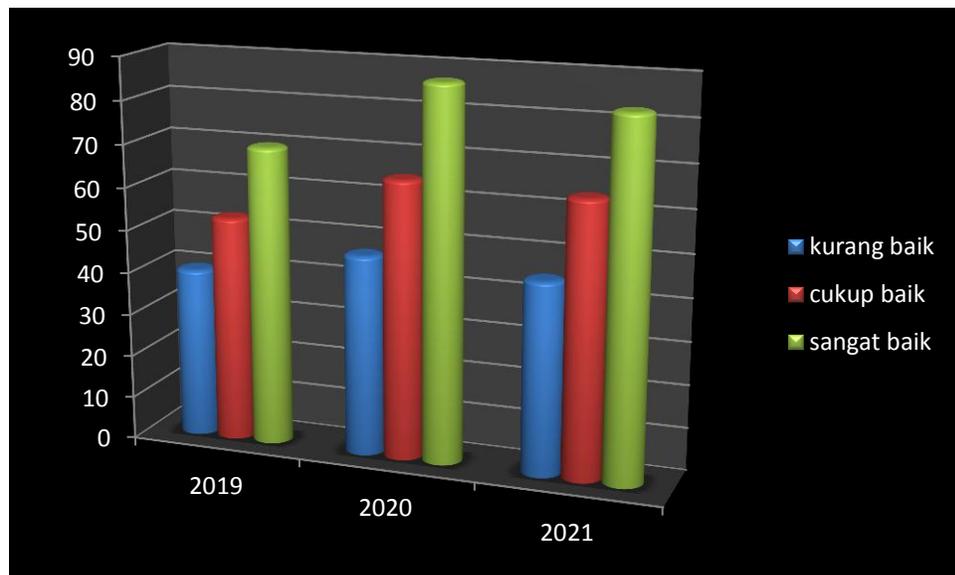
Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui cara di mana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memotivasi karyawan itu sendiri. Motivasi ini sangat penting diperhatikan oleh perusahaan yang ingin setiap karyawannya berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian perusahaan, karena motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang besar dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik Siagian (2018). Setiap karyawan memiliki perbedaan dalam memotivasi dirinya untuk bekerja, ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan yang bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi ini diciptakan oleh seorang pemimpin untuk menciptakan hasil yang lebih maksimal di masa mendatang. Bahkan seorang pemimpin harus mengapresiasi secara terbuka kesediaan mereka untuk membantu membangun karier para karyawannya dan melakukan upaya untuk mempertahankan orang-orang yang berbakat.

Perusahaan PT Asam Jawa merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan hasil perkebunan berupa Tandan Buah Segar (TBS) untuk menghasilkan minyak sawit (CPO) dan inti sawit (kernel). Hasil produksi ini nantinya akan dijual di pasaran dalam negeri. Perusahaan ini memiliki kantor pusat di Medan, sedangkan areal perkebunan dan pabrik berlokasi di Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu. PT Asam Jawa memiliki beberapa hambatan yang menjadi masalah yaitu masalah kinerja karyawan yang di sebabkan oleh beberapa faktor yaitu kepuasan kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, dan motivasi kerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Hasil penilaian kinerja karyawan PT. Asam Jawa**  
**Tahun 2019-2021**

Tahun	Penilaian		
	Kurang baik ( $<65$ )	Cukup baik (66-85)	Sangat baik (86-100)
2019	40	53	70
2020	47	65	87
2021	45	64	83

Sumber : Data internal PT Asam Jawa (2021)



Gambar 1.1

Grafik penilaian kinerja karyawan PT Asam Jawa tahun 2019- 2021

Dapat dilihat dari tabel 1.1 dan gambar 1.1 menjelaskan bahwa masih banyak kinerja karyawan yang kurang baik meskipun kinerja karyawan yang sangat baik juga cukup banyak. Hal ini merupakan hal yang tidak dapat diabaikan karena hal kecil ini akan menjadi sesuatu yang besar apabila diabaikan terlalu lama. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan di tahun 2019 dan tahun 2021 itu disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu masalah kepuasan kerja disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Berdasarkan permasalahan mengenai kepuasan kerja yang terjadi di PT Asam Jawa tidak adanya job description sehingga seorang karyawan melakukan semua pekerjaan yang diperintah oleh atasannya yang menurut atasannya bisa diandalkan sehingga karyawan itu sendiri merasa tidak puas dan pekerjaan yang tergolong sulit

terkadang supervisor tidak turut membantu, karyawan juga terkadang tidak serius dalam bekerja sehingga membuat pekerjaan rekannya terhambat.

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Asam Jawa Juli-Desember 2021**

Bulan	Jumlah karyawan	Keterlambatan		Total	Persentase keterlambatan (%)
		<10 menit	> 10 menit		
Juli	198	23	9	32	16,16%
Agustus	198	29	14	43	21,71%
September	198	25	15	40	20,20%
Oktober	198	33	18	51	25,75%
November	198	34	17	51	25,75%
Desember	198	38	19	57	28,78%

Sumber: laporan internal keterlambatan kerja PT Asam Jawa (2021)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin saat masuk jam kerja. Masih banyak karyawan yang terlambat masuk jam kerja yang menyebabkan dampak negatif bagi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian target perusahaan. Masih ditemukan juga karyawan yang bersantai-santai pada jam kerja sehingga dapat menyebabkan pekerjaan yang tidak maksimal.

Kemudian ada juga permasalahan mengenai motivasi yaitu kurangnya perhatian dari atasan pada karyawannya yang kurang memberikan motivasi yang lebih dari

sebelumnya, seperti ada saat pelaksanaan apel pagi tidak ada memberikan kata sambutan yang bersifat mendukung tau dukungan kepada para karyawan, sehingga karyawan kurang mendapatkan motivasi yang baik.

Keadaan demikian yang melatarbelakangi penulis dalam penyusunan laporan akhir yang selanjutnya penulis ambis dalam laporan tugas akhir yang berjudul : **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi masalah di perusahaan khususnya dengan kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang belum mencapai standart kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan belum tercapai karena adanya kendala dalam kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap karyawan
2. Karyawan masih kurang puas dalam bekerja karena tidak adanya pemberian *job description* sehingga karyawan melakukan semua pekerjaan yang diperintahkan.
3. Masih banyak karyawan yang terlambat saat masuk jam kerja sehingga menyebabkan karyawan yang lainnya ikut terpengaruh.
4. Kurangnya motivasi dari pemimpin untuk para karyawan yang menyebabkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja.

### **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, dalam penelitian ini, maka penulis membatasi untuk mengungkap permasalahan yang akan diteliti hanya pada kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan ?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan ?
- d. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan ?

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat teoritis dapat memberikan pengetahuan ilmiah di dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang kepuasan kerja, disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis yaitu dapat memberi masukan dan evaluasi bagi perusahaan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu peneliti ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian kinerja karyawan**

Menurut Jufrizen (2018) kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Menurut Siagian (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Risnawati (2016). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari kerja yang dilakukan dengan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan sebuah tugas yang diberikan kepadanya sesuai tanggung jawab yang diberikan yang hasil dari kerja nantinya digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Maria dkk (2019) faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatankegiatan rutin dikantor.
6. Faktor kerjasama, melihat bagaimana karyawan hotel bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengukur dan menilai sesuatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan adanya indikator. Adapun indikator kinerja karyawan, menurut Wibowo (2011) yaitu:

- a. Tujuan, merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang diinginkan dimasa yang akan datang. Tujuan merupakan arah kemana kinerja harus dilakukan.

- b. Standar, kinerja seorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau yang disepakati bersama antara bawahan dan atasan.
- c. Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- d. Alat atau sarana, merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifikasi tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- e. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang perlakuan untuk pencapaian tujuan.
- f. Motif, adalah alasan untuk mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang, pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Sedangkan menurut Hendro ( 2018) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu :

- a. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

- b. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Ketepatan waktu ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.
- d. Kehadiran, kehadiran diperusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan.
- e. Kemampuan bekerja sama, kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## **2.1.2 Kepuasan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu Jufrizen ( 2019 )

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan ketika mereka melihat pekerjaannya. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja Arda ( 2017)

Menurut Jufrizen (2017) kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan terkait dengan cara pekerja memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja. Pekerjaan tidak hanya melakukan pekerjaan tetapi juga berhubungan dengan aspek lainnya Fathoni (2016).

Penelitian lain kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal mendasarinya, dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitasnya pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan Nasution dkk ( 2018).

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap lingkungan dan kondisi kerja, dan respon emosional dapat bersifat negatif atau positif. Setelah karyawan membandingkan

kebutuhan pekerjaannya dengan apa yang diperolehnya di tempat kerja, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno Sutrisno (2009) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang terkait dengan psikologi karyawan, termasuk minat, ketenangan di tempat kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.

b. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan serta lingkungan kerja karyawan.

c. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan antara lain jenis pekerjaan, waktu yang ditetapkan dan waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kesehatan karyawan, usia, dan sebagainya.

d. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, termasuk system dan besaran gaji, jaminan social, kesejahteraan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### 2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja merupakan suatu ciri-ciri karakteristik dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator kepuasan kerja bermakna ciri-ciri dari sikap perilaku seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya. Menurut Handoko (2014) untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari:

a. Isi pekerjaan

Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.

b. Supervisi

Pengawasan yang berkala dan dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

c. Organisasi dan manajemen

Kepuasan kerja akan tercipta jika adanya organisasi dan manajemen yang berjalan dengan baik.

d. Kesempatan untuk maju

Dengan adanya kesempatan untuk maju maka karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga timbulnya kepuasan kerja.

e. Gaji atau insentif

Merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

f. Rekan kerja

Adanya rekan kerja yang baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana akan menciptakan kepuasan kerja.

g. Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bisa diperoleh seorang karyawan dengan didukung kondisi lingkungan pekerjaan yang baik.

Sedangkan menurut Indrasari (2017) ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu :

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.

b. Kepuasan terhadap gaji

Kepuasan kerja karyawan akan terbentuk apabila uang yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan karyawan lainnya.

c. Kesempatan promosi

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima karyawan dalam organisasi

d. Kepuasan terhadap supervisi

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan karyawan, menasehati dan membant karyawan serta komunikasi yang baik dalam pengawasan.

e. Kepuasan terhadap rekan kerja

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara karyawan yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif sehingga akan menciptakan kepuasan kerja.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang Jufrizen (2018).

Menurut Prasetyo & Marlina (2019) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Effendy & Fitria (2020) Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang

paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkannya.

Menurut Siswadi (2016) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Menurut Husain (2018) disiplin adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu upaya untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat secara sukarela menyesuaikan kemampuannya dengan melaksanakan persyaratan perusahaan untuk menghormati, dan menaati peraturan yang berlaku, sehingga dapat mengembangkan kekuatan pada karyawan.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2013) Beberapa perlakuan yang dapat memengaruhi disiplin kerja ialah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pengaruh penulis adalah disiplin dapat ditegakkan. Jika setiap karyawan merasa mendapat jaminan gaji yang sesuai dengan usahanya untuk perusahaan, maka ia akan mematuhi semua peraturan perundang-undangan.

- b. Terdapat atau tidak keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Panutan pemimpin lebih antusias dan berpengaruh di tempat perusahaan dan selalu melihat bagaimana pemimpin memberlakukan dan bagaimana mereka mengontrol diri dan perilaku.

- c. Terdapat atau tidak aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Jika aturan yang ditetapkan yang dapat dijadikan acuan umum tidak ada, maka pelatihan mata pelajaran tidak dapat dilakukan di perusahaan. Jika aturan diperlihatkan dengan petunjuk tidak langsung, disiplin tidak dapat ditaati atau ditaati, tergantung situasinya.

- d. Keberanian pimpinan saat mengambil tindakan

Jika seorang karyawan melanggar disiplin, dia harus berani mengambil tindakan berdasarkan pelanggaran tersebut. Menurut sanksi saat ini untuk mengambil tindakan disipliner, karyawan akan merasa sadar dan janji batin tidak akan melakukannya.

- e. Ada tidaknya pengawas pimpinan

Di dalam aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi harus melakukan pemantauan untuk membimbing karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dengan benar dan penuh. Melalui supervisi, banyak pegawai akan terbiasa dengan penerapan disiplin kerja.

- f. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Karyawan bukan hanya cepat mendapatkan bayaran tinggi untuk suatu pekerjaan yang mudah, karyawan itu sendiri juga memerlukan keterampilan dan macam-macam kepemimpinan yang besar. Mereka ingin mendengar keluhan dan kesulitan mereka, mencari solusi, dll.

### **2.1.3.3 Indikator disiplin Kerja**

Rivai (2005) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran diharuskan memperhatikan kehadiran dan tidak terbiasa membolos agar keseimbangan pekerjaannya bisa terjaga.
- b. Ketaatan pada peraturan yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- c. Tingkat kewaspadaan tinggi Karyawan diharuskan memiliki kewaspadaan tinggi untuk selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien demi keberlangsungan pekerjaannya dengan baik.
- d. Bekerja etis Setiap karyawan diharuskan bertindak sopan terhadap rekan kerja untuk mewujudkan keharmonisan perusahaan agar tercapainya hasil pekerjaan yang baik.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) indikator disiplin yaitu sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan, tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b. Teleadan pemimpin, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi bawahannya.
- c. Balas jasa, ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
- d. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.
- e. Waskat (pengawasan melekat), tindakan nyata yang paling efektif mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan ini berarti atasan harus efektif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, sikap, dan prestasi bawahannya.
- f. Sanksi dan hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

#### **2.1.3.4 Manfaat dan tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006) adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan

- b. Tujuan kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara atasan dan bawahannya.
- c. Tindakan disiplin dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif
- d. Tindakan disiplin yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja ( kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi Jufrizen (2018).

## **2.1.4 Motivasi**

### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi**

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade kini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan atau karyawan/ pegawai (baik yang bekerja di sektor publik dan swasta) sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa.

Menurut Siti & Hariyadi (2019) motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan kepada kita oleh orang lain, sehingga mereka ingin melakukan perubahan pada diri kita sendiri. Motivasi adalah hal terpenting untuk mencapai kesuksesan. Karena itu bisa mendorong seseorang untuk maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya melakukan sedikit usaha dalam hal pekerjaan. Konsep motivasi adalah konsep penting untuk mempelajari kinerja individu. Jadi motivasi berarti memberikan motivasi, motivasi atau hal-hal yang menyebabkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan.

Menurut Harahap (2020) motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Menurut Sudiyono & Qomariyah (2018) motivasi sebagai motivator yang menyebabkan anggota organisasi dan mau menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

motivasi adalah Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan Jufrizen (2018)

Dari pengertian pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan guna untuk menggerakkan seseorang untuk bekerja untuk sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009) menyatakan faktor- faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

##### **1. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### **a) Keinginan untuk dapat hidup**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

##### **b) Keinginan untuk dapat memiliki**

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi,
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak,
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

### 2.1.4.3 Indikator Motivasi

Ada beberapa indikator menurut Dharmayanti (2015) indikator motivasi kerja meliputi:

1. Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Sebagai contoh: karyawan dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan atau menjadi tidak berguna sehingga menghalangi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan melihat motivasi, pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi organisasi. Pemimpin ingin karyawan termotivasi untuk datang tepat waktu, melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya, dan menolong sesamanya

2. Tingkat usaha (*level of effort*)

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini. Contohnya seorang engineer yang ingin mengubah keputusan pemimpin yang skeptis untuk perubahan desain, seberapa jauh engineer tersebut akan meyakinkan pemimpinnya. Apakah hanya menyebutkan kebutuhan dan perubahan dalam percakapan biasa atau engineer tersebut akan mempersiapkan laporan detail yang menunjukkan permasalahannya sehingga harus mengubah desain.

3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Contohnya pemimpin menyatakan bahwa ide yang di berikan karyawan hanya menyia-nyiakan waktu. Apakah karyawan tersebut akan menerimanya begitu saja walaupun karyawan tersebut percaya bahwa idenya sangat diperlukan atau karyawan tersebut gigih mencoba untuk dapat mengimplementasikan idenya. Seandainya mesin di sebuah perusahaan tidak bekerja dengan baik, apakah karyawan tersebut akan diam saja atau mencoba untuk memperbaiki mesin tersebut atau paling tidak memberitahu pemimpinnya tentang permasalahan tersebut.

Sedangkan indikator motivasi menurut Mangkunegara (2015) yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi
  - a. Memiliki kesempatan untuk berprestasi
  - b. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
  - c. Bangga hasil kerja manjasi acuan bagi teman sejawat
2. Kebutuhan akan kekuasaan
  - a. Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan
  - b. Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri
  - c. Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat
3. Kebutuhan akan afiliasi

- a. Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan
- b. Memiliki kesempatan membantu teman sejawat
- c. Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya

#### **2.1.4.4 Manfaat dan tujuan Motivasi**

Manfaat motivasi adalah suatu pendorong diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Djamarah (2012), manfaat motivasi adalah :

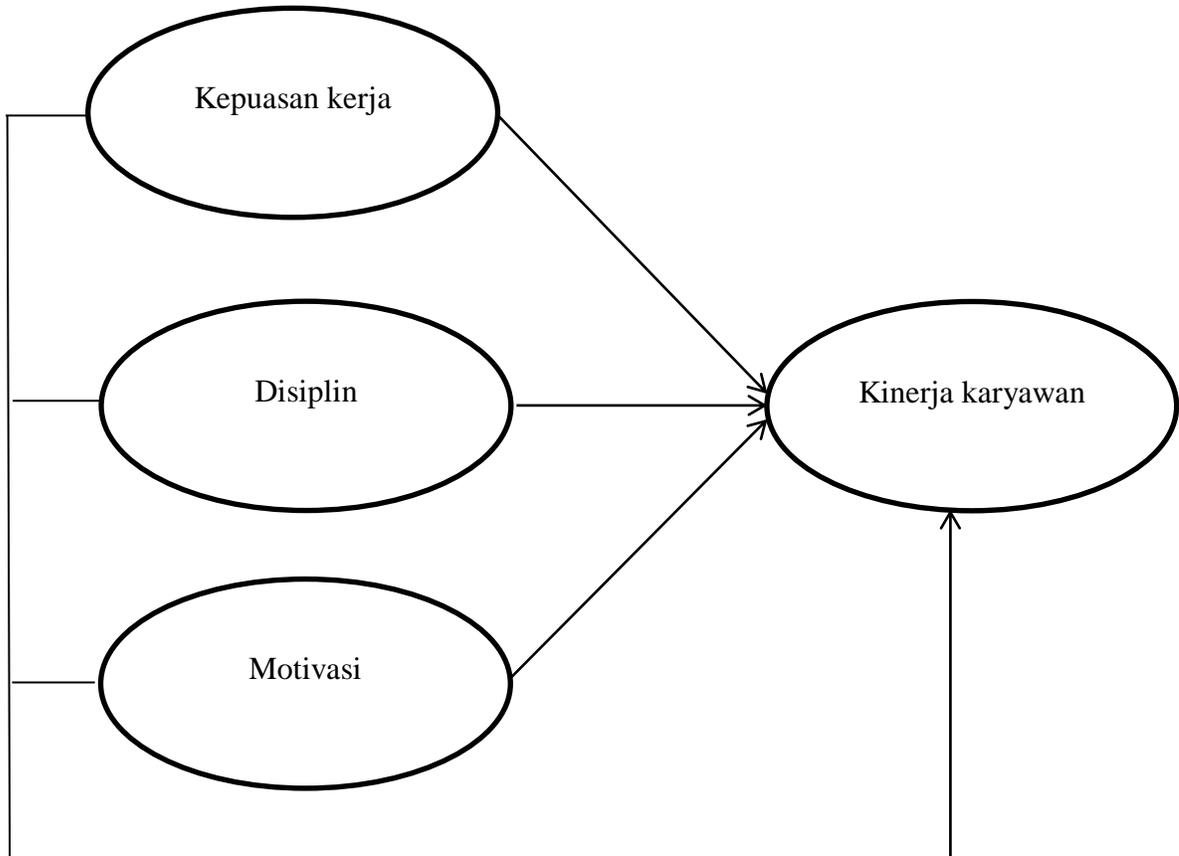
1. Motivasi sebagai pendorong perbuatan untuk mempengaruhi sikap apanya yang seharusnya diambil.
2. Motivasi sebagai penggerakan, dorongan psikologis melahirkan sikap yang merupakan suatu kekuatan yang tak terbendung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
3. Motivasi sebagai pengarah perbuatan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana perbuatan yang harus di lakukan dan mana yang harus diabaikan.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan pastinya mempunyai tujuan. Tujuan tersebut antara lain untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktifitas serta efesiensi dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori dan konsep pada setiap variable di dalam suatu penelitian yang membahas serta mendukung penelitian

tersebut. Kerangka konseptual menjelaskan mengenai hubungan antara satu variable dan variable lainnya di dalam suatu penelitian.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja mengandung sebuah makna yang sangat penting bagi karyawan. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi, prestasi yang baik akan menimbulkan suatu imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi terhadap karyawan. Apabila suatu imbalan tersebut dipandang adil maka timbullah suatu kepuasan kerja pada

karyawan, karena dalam hal ini karyawan merasa pantas menerima imbalan yang sesuai dengan prestasi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan Fadhil & Mayowan (2018)

Hasil penelitian yang dilakukan Jufrizen (2017), Syahputra&Jufrizen (2019), Susan dkk (2021), Citrawati (2021), Sitorus (2021), Muslih (2022), Jufrizen dkk (2020), Prasetyo&Marlin (2020), Susanto (2019), dan Lusri&Siagian (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengarahkan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan Sinaga dkk (2019)

Menurut Akri & Robert (2018) disiplin kerja adalah kesadaran setiap seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan organisasi tidak disiplin, maka seorang

karyawan juga akan tidak ikut disiplin . untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan kepada karyawan , karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan .

Hasil penelitian yang dilakukan Arda (2017), Hadi ( 2021), Prasetyo&Marlina (2020), Husain (2018), Pangarso (2016), Prayogi dkk (2019), Rambe dkk (2020) Onsardi (2020), Siswadi dkk (2021), Siswadi dkk (2019), Sitorus&Jufrizen (2021), dan Illansia dkk (2019) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi merupakan suatu dorongan seseorang atau karyawan untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi suatu keberhasilan didalam perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan. karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan terpacu lebih keras dan penuh semangat untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Siti & Hariyadi (2019) motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan kepada kita oleh orang lain, sehingga mereka ingin melakukan perubahan pada diri kita sendiri. Motivasi adalah hal terpenting untuk mencapai kesuksesan. Karena itu bisa mendorong seseorang untuk maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya melakukan sedikit usaha dalam hal pekerjaan. Konsep motivasi adalah konsep penting untuk mempelajari kinerja individu. Jadi motivasi berarti memberikan motivasi, motivasi atau hal-hal yang menyebabkan dorongan atau keadaan yang

menyebabkan dorongan. Oleh sebab itu, motivasi bisa membawa dampak pada kinerja karyawan karena mempengaruhi situasi karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Majid dkk (2021), Jufrizen dkk (2017), Azhar (2021), Prayogi dkk (2018), Citrawati (2021), Hadi (2021), Sitorus&Jufrizen (2021), Onsardi (2020), Rambe dkk (2021), Susanto (2019), Rambe dkk (2020), Siswadi (2021), Lusri&Siagian (2017), dan Prayogi dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja**

##### **Karyawan**

Kinerja karyawan dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan majunya atau mundurnya suatu perusahaan. Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusianya dengan seefektif mungkin.

Kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan tiap variabel yang diteliti dimana apabila karyawan puas dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang baik. Apabila karyawan memiliki disiplin dalam menjalankan tugas yang dibebankan olehnya maka hasil dari tugas yang dilakukan oleh karyawan tersebut akan maksimal dan dapat digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan juga termotivasi

dalam melaksanakan pekerjaannya maka karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik yang maksimal.

Hal ini dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka semakin baik kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi didalam suatu perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah, di mana perumusan masalah telah disusun dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Di Labuhan Batu Selatan
2. Adanya pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Di Labuhan Batu Selatan
3. Adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Di Labuhan Batu Selatan
4. Adanya pengaruh Kepuasan kerja , disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Di Labuhan Batu Selatan

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan jenis metode survei. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2017) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bersifat membuktikan, dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### **3.2 Definisi Operasional**

##### **3.2.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam

melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mewujudkan tujuan organisasi Risnawati (2016). Pada penelitian ini variabel kinerja karyawan merupakan variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 3.1**  
**Indikator kinerja karyawan**

NO	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Kerja sama

Sumber: Hendro (2018)

### **3.2.2 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan terkait dengan cara pekerja memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja. Pekerja tidak hanya melakukan pekerjaan tetapi juga berhubungan dengan aspek lainnya Fathoni (2016).

**Tabel 3.2**  
**Indikator kepuasan kerja**

NO	Indikator
1	Pekerjaan itu sendiri
2	Gaji
3	Promosi
4	supervisii
5	Rekan kerja

Sumber : Indisari (2017)

### 3.2.3 Disiplin

kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya Isvandiari & Idris (2018)

**Tabel 3.3**  
**Indikator Disiplin**

NO	Indikator
1	Tujuan dan kemampuan
2	Teladan pemimpin
3	Balas jasa
4	Keadilan
5	Pengawasan melekat

6	Sanksi dan hukuman
---	--------------------

Sumber : Hasibuan (2017)

### 3.2.4 Motivasi

motivasi adalah Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan Jufrizen (2018)

**Tabel 3.4**  
**Indikator Motivasi**

NO	Indikator
1	Kebutuhan akan prestasi
2	Kebutuhan akan kekuasaan
3	Kebutuhan akan afiliasi

Sumber : Mangkunegara (2015)

### 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Asam Jawa kabupaten labuhan batu selatan kecamatan torgambasumatera utara, 21464. Waktu penelitian yang dilakukan dimulai sejak november 2021 sampai dengan maret 2022.

**Tabel 3.5**  
**Waktu penelitian**

Kegiatan penelitian	Januari 2022				Februari 2022				Maret 2022				April 2022				Mei 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1 Riset awal																				
2 Mengurus izin penelitian																				
3 Menyusun Proposal																				
4 Bimbingan Proposal																				
5 Seminar Proposal																				
6 Pengumpulan dan pengolahan data																				
7 Penyusunan Skripsi																				
8 Bimbingan Skripsi																				
9 Sidang Meja Hijau																				

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Asam Jawa Labuhan Batu Selatan yang berjumlah 197 orang.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berada di kantor pusat PT. Asam Jawa di Labuhan Batu Selatan yang berjumlah 198 orang, Jumlah populasi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 3.6**  
**Jumlah Populasi pada PT. Asam Jawa**  
**Labuhan Batu Selatan**

No	Keterangan	Total
1	Pengelolaan	104
2	Kendali mutu	29
3	tata usaha	21
4	<i>Stock keeper</i>	3
5	Harnik	40
<b>Jumlah</b>		<b>197</b>

sumber :PT Asam Jawa (2021)

### 3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2018) Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. *Nonprobability sampling* (sampel tidak berpeluang) merupakan teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel Martono (2014) Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka pada penelitian ini, jumlah sampel penelitian ditentukan sebesar 197 orang.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Menurut Juliandi dkk (2014) Teknik pengumpulan data terbagi empat yaitu wawancara, pengamatan, dokumentasi dan penyebaran angket yaitu :

1. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara berdialog secara langsung untuk mencari suatu masalah

2. Pengamatan

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melihat secara langsung objek yang akan diteliti

3. Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melihat data-data yang berasal dari masa lalu atau data yang sudah ada

4. Penyebaran angket

Merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan menyebarkan lembar yang berupa pertanyaan tertulis tentang suatu fakta mengenai penelitian tersebut kepada subjek penelitian.

Berdasarkan pengertian di atas maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran angket/kuesioner.

Penyebaran angket/kuesioner dilakukan untuk mengetahui jawaban responden terhadap masalah yang ada pada variable penelitian tersebut. Adapun responden yang digunakan untuk mengisi angket/kuesioner adalah karyawan pada PT. Asam Jawa Labuhan Batu Selatan.

Untuk menguji apakah angket/kuesioner yang diukur cukup layak untuk digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

#### 1. Uji validitas

Validitas berfungsi untuk mengukur sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya Juliandi dkk (2014)

Apabila hasil nilai koefisien korelasi ( $r$ ) di peroleh positif maka kemungkinan angket/kuesioner yang diuji valid, akan tetapi tetap perlu dilakukan uji signifikan.

Menurut Juliandi dkk (2014) kriteria nya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak  $H_0$  jika probabilitas yang dihitung  $\leq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05.
- b) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05

Berikut ini merupakan rumus dasar menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{*W \sum X^2 - (\sum X)^2 + *W \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan

$n$  = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel

$y(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan

$x(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan y

$(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

## 2) Uji reliabilitas

Reliabilitas berfungsi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika nilai koefisien reliabilitas ( *Cronbach Alpha* ) > 0,6 maka reliabilitasnya baik atau instrument pengukuran dapat dipercaya Juliandi dkk (2014).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data berguna untuk mengetahui dan menjawab rumusan masalah pada penelitian ini dengan menggunakan data – data yang telah diperoleh. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif hal itu dikarenakan pada penelitian ini data yang diolah merupakan data yang berupa angka- angka/numerik. Pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yaitu suatu model penelitian dimana terdapat lebih dari satu variable bebas yang mempengaruhi variable terikat pada penelitian tersebut.

### 3.6.1 Model Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta X + e$$

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Jika hasilnya baik maka layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah Juliandi (2014).

#### 1.1 Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable besar dan variable terikat nya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data yang dihasilkan menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, kriteria dalam menentukan normal atau tidak nya data maka dilihat nilai probabilitas nya. Data termasuk normal apabila nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah tidak signifikan atau  $> 0,05$  Juliandi dkk (2014)

#### 2.1 Multikolinearitas

Multikolinearitas Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen yang di ikut sertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah regresi linier mengalami multikolinearitas dapat

diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas Juliandi dkk (2014).

### 3.1 Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda di sebut heterokedastisitas Juliandi dkk (2014).

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2010)

Keterangan :

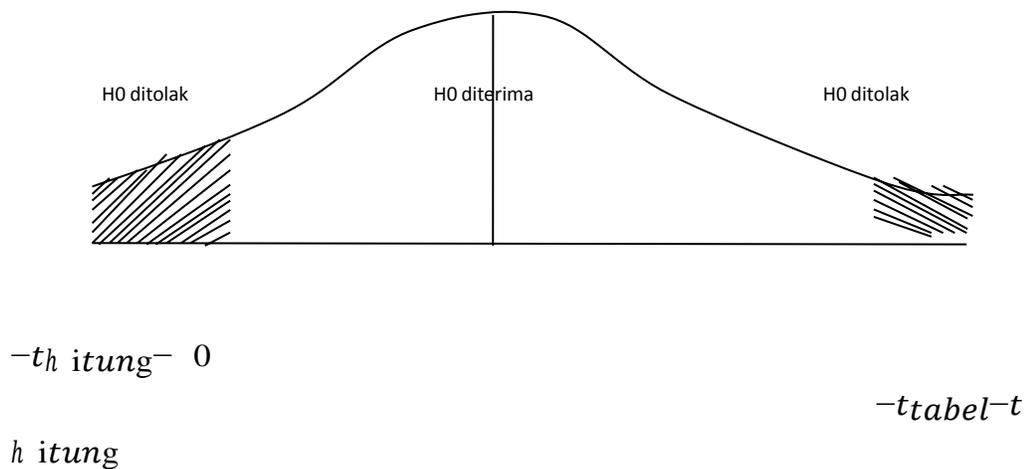
$t = t_{hitung}$  yang dikonsultasikan dengan tabel  $t_r =$  Korelasi parsial yang ditemukan

$n =$  Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan probabilitas kolerasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.
- 2) Sedangkan jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dengan probabilitas  $t$  dengan kolerasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antar variabel X dan Y.

Pengujian hipotesis :



**Gambar 3.1**

### **Kriteria Pengujian Hipotesis uji T**

#### **3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel ( $Y$ ). Untuk menguji signifikan koefisien kolerasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber : Sugiyono (2010)

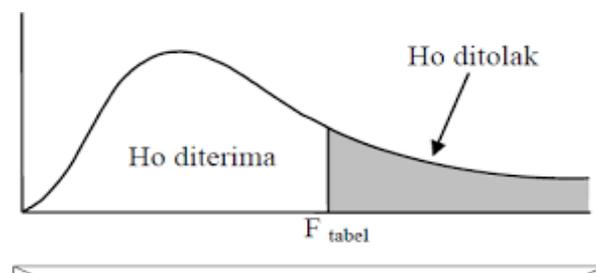
Keterangan :

$F$  = Tingkat signifikan

$R^2$  = Koefisien kolerasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah sampel



**Gambar 3.2**

### **Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

Kriteria pengujian :

- 1) Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel berarti  $H_0$  ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat).

- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

#### 3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2010)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel

terikat 100% = Persentasi kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program computer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk datayang terdiri dari 4 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X1), 9 pernyataan untuk variabel disiplin (X2), 7 pernyataan untuk variabel motivasi (X3) dan 4 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) . Angket yang disebarkan inidiberikan kepada 197 orang pegawai PT. Asam Jawa responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot -penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Bobot Pernyataan**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 51 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.2 Deskriptif Responden**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Pria	168	85,30
Wanita	29	14,70
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>100</b>
<b>Umur :</b>		
20-30 Tahun	75	38,07
31-40 Tahun	86	43,70
41-50 Tahun	20	10,15
Diatas 50 Tahun	16	8,12
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan</b>		
S2	18	9,13
S1	43	21,83
D3	66	33,51
SMA	70	35,53
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>100</b>

(Sumber : Data Diolah, 2022)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, umur dan jenjang pendidikan. Jika dilihat dari jenis kelamin responden pria lebih banyak dari pada wanita yaitu pria 168 responden (85,30%). Dari umur lebih banyak responden di umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 86 responden (43,70%). Dan dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan SMA, yaitu sebanyak 70 responden (35, 53%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang laki laki dan berusia yang masih sangat produktif yang mengisi kuesioner ini.

## 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu variabel kepuasan kerja (X1), disiplin (X2), motivasi (X3) dan Kinerja pegawai (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

### 4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah dirancang. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai korelasi (R hitung) dari butir pertanyaan tersebut  $>$  R tabel (0,361). Tabel 4.3 disajikan hasil uji validitas untuk setiap butir-butir pertanyaan dari kuesioner.

**Tabel 4.3 Uji Validitas Terhadap Butir-Butir Pertanyaan Kuesioner**

P	R Hitung	R Tabel	Hasil
X1.1	0,88	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X1.2	0,914	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X1.3	0,964	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X1.4	0,905	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X2.1	0,805	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X2.2	0,818	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X2.3	0,865	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X2.4	0,825	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X2.5	0,846	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X2.6	0,853	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X2.7	0,907	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X2.8	0,701	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X2.9	0,825	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X3.1	0,927	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X3.2	0,969	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X3.3	0,958	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X3.4	0,963	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X3.5	0,964	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X3.6	0,862	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)
X3.7	0,963	0,361	Valid (R Hitung $>$ R Tabel)

Y.1	0,833	0,361	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y.2	0,92	0,361	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y.3	0,941	0,361	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y.4	0,84	0,361	Valid (R Hitung > R Tabel)

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R hitung > 0,361 (R tabel). Diketahui seluruh nilai R hitung > 0.361 (R tabel). Sehingga disimpulkan seluruh pada kuesioner telah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Berikut hasil dari uji reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan yang valid.

**Tabel 4.4 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kepuasan Kerja (X1)	0,965	Reliabel
Disiplin (X2)	0,957	Reliabel
Motivasi (X3)	0,985	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,952	Reliabel

Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel, karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

#### 4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif

Pada bagian analisis deskriptif, disajikan distribusi frekuensi dan persentase dari variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai**

P	STS		TS		KS		S		SS		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	2	1.02	4	2.03	110	55.84	81	41.12	197	100	4.37
X1.2	0	0	2	1.02	8	4.06	89	45.18	98	49.75	197	100	4.44
X1.3	0	0	2	1.02	3	1.52	100	50.76	92	46.7	197	100	4.43
X1.4	0	0	2	1.02	11	5.58	114	57.87	70	35.53	197	100	4.28
X2.1	0	0	0	0	3	1.52	84	42.64	110	55.84	197	100	4.54
X2.2	0	0	0	0	2	1.02	93	47.21	102	51.78	197	100	4.51
X2.3	0	0	0	0	4	2.03	96	48.73	97	49.24	197	100	4.47
X2.4	0	0	0	0	5	2.54	80	40.61	112	56.85	197	100	4.54
X2.5	0	0	0	0	6	3.05	83	42.13	108	54.82	197	100	4.52
X2.6	0	0	0	0	4	2.03	82	41.62	111	56.35	197	100	4.54
X2.7	0	0	0	0	1	0.51	64	32.49	132	67.01	197	100	4.66
X2.8	0	0	0	0	7	3.55	84	42.64	106	53.81	197	100	4.5
X2.9	0	0	0	0	7	3.55	122	61.93	68	34.52	197	100	4.31
X3.1	0	0	1	0.51	6	3.05	96	48.73	94	47.72	197	100	4.44
X3.2	0	0	1	0.51	6	3.05	89	45.18	101	51.27	197	100	4.47
X3.3	0	0	1	0.51	6	3.05	71	36.04	119	60.41	197	100	4.56
X3.4	0	0	1	0.51	4	2.03	110	55.84	82	41.62	197	100	4.39
X3.5	0	0	1	0.51	3	1.52	96	48.73	97	49.24	197	100	4.47
X3.6	0	0	1	0.51	1	0.51	100	50.76	95	48.22	197	100	4.47
X3.7	0	0	1	0.51	7	3.55	93	47.21	96	48.73	197	100	4.44
Y.1	0	0	0	0	2	1.02	92	46.7	103	52.28	197	100	4.51
Y.2	0	0	0	0	7	3.55	87	44.16	103	52.28	197	100	4.49
Y.3	0	0	0	0	3	1.52	70	35.53	124	62.94	197	100	4.61
Y.4	0	0	0	0	6	3.05	97	49.24	94	47.72	197	100	4.45

Berdasarkan Tabel 4.5:

- Untuk pertanyaan ke-1 (X1.1), terdapat 2 (1.02%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 4 (2.03%), responden menjawab S sebanyak 110 (55.84%) dan responden menjawab SS sebanyak 81 (41.12%)

- Untuk pertanyaan ke-2 (X1.2), terdapat 2 (1.02%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 8 (4.06%), responden menjawab S sebanyak 89 (45.18%) dan responden menjawab SS sebanyak 98 (49.75%)
- Untuk pertanyaan ke-3 (X1.3), terdapat 2 (1.02%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 3 (1.52%), responden menjawab S sebanyak 100 (50.76%) dan responden menjawab SS sebanyak 92 (46.70%)
- Untuk pertanyaan ke-4 (X1.4), terdapat 2 (1.02%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 11 (5.58%), responden menjawab S sebanyak 114 (57.87%) dan responden menjawab SS sebanyak 70 (35.53%)
- Untuk pertanyaan ke-5 (X2.1), terdapat 3 (1.52%) responden menjawab KS, responden menjawab S sebanyak 84 (42.64%) dan responden menjawab SS sebanyak 110 (55.84%)
- Untuk pertanyaan ke-6 (X2.2), terdapat 2 (1.02%) responden menjawab KS, responden menjawab S sebanyak 93 (47.21%) dan responden menjawab SS sebanyak 102 (51.78%)
- Untuk pertanyaan ke-7 (X2.3), terdapat 4 (2.03%) responden menjawab KS, responden menjawab S sebanyak 96 (48.73%) dan responden menjawab SS sebanyak 97 (49.24%)
- Untuk pertanyaan ke-8 (X2.4), terdapat 5 (2.54%) responden menjawab KS, responden menjawab S sebanyak 80 (40.61%) dan responden menjawab SS sebanyak 112 (56.85%)

- Untuk pertanyaan ke-9 (X2.5), terdapat 6 (3.05%) responden menjawab KS, responden menjawab S sebanyak 83 (42.13%) dan responden menjawab SS sebanyak 108 (54.82%)
- Untuk pertanyaan ke-10 (X2.6), terdapat 4 (2.03%) responden menjawab KS, responden menjawab S sebanyak 82 (41.62%) dan responden menjawab SS sebanyak 111 (56.35%)
- Untuk pertanyaan ke-11 (X2.7), terdapat 1 (0.51%) responden menjawab KS, responden menjawab S sebanyak 64 (32.49%) dan responden menjawab SS sebanyak 132 (67.01%)
- Untuk pertanyaan ke-12 (X2.8), terdapat 7 (3.55%) responden menjawab KS, responden menjawab S sebanyak 84 (42.64%) dan responden menjawab SS sebanyak 106 (53.81%)
- Untuk pertanyaan ke-13 (X2.9), terdapat 7 (3.55%) responden menjawab KS, responden menjawab S sebanyak 122 (61.93%) dan responden menjawab SS sebanyak 68 (34.52%)
- Untuk pertanyaan ke-14 (X3.1), terdapat 1 (0.51%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 6 (3.05%), responden menjawab S sebanyak 96 (48.73%) dan responden menjawab SS sebanyak 94 (47.72%)
- Untuk pertanyaan ke-15 (X3.2), terdapat 1 (0.51%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 6 (3.05%), responden menjawab S sebanyak 89 (45.18%) dan responden menjawab SS sebanyak 101 (51.27%)

- Untuk pertanyaan ke-16 (X3.3), terdapat 1 (0.51%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 6 (3.05%), responden menjawab S sebanyak 71 (36.04%) dan responden menjawab SS sebanyak 119 (60.41%)
- Untuk pertanyaan ke-17 (X3.4), terdapat 1 (0.51%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 4 (2.03%), responden menjawab S sebanyak 110 (55.84%) dan responden menjawab SS sebanyak 82 (41.62%)
- Untuk pertanyaan ke-18 (X3.5), terdapat 1 (0.51%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 3 (1.52%), responden menjawab S sebanyak 96 (48.73%) dan responden menjawab SS sebanyak 97 (49.24%)
- Untuk pertanyaan ke-19 (X3.6), terdapat 1 (0.51%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 1 (0.51%), responden menjawab S sebanyak 100 (50.76%) dan responden menjawab SS sebanyak 95 (48.22%)
- Untuk pertanyaan ke-20 (X3.7), terdapat 1 (0.51%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 7 (3.55%), responden menjawab S sebanyak 93 (47.21%) dan responden menjawab SS sebanyak 96 (48.73%)
- Untuk pertanyaan ke-21 (Y.1), terdapat 2 (1.02%) responden menjawab KS, responden menjawab S sebanyak 92 (46.70%) dan responden menjawab SS sebanyak 103 (52.28%)
- Untuk pertanyaan ke-22 (Y.2), terdapat 7 (3.55%) responden menjawab KS, responden menjawab S sebanyak 87 (44.16%) dan responden menjawab SS sebanyak 103 (52.28%)

- Untuk pertanyaan ke-23 (Y.3), terdapat 3 (1.52%) responden menjawab KS, responden menjawab S sebanyak 70 (35.53%) dan responden menjawab SS sebanyak 124 (62.94%)
- Untuk pertanyaan ke-24 (Y.4), terdapat 6 (3.05%) responden menjawab KS, responden menjawab S sebanyak 97 (49.24%) dan responden menjawab SS sebanyak 94 (47.72%)

#### 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji  $t$  dan  $F$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan  $\alpha = 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas  $p$ , dengan ketentuan sebagai berikut.

Jika nilai probabilitas  $p \geq 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi.

Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

**Tabel 4.6 Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		197
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32746953
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.030
Kolmogorov-Smirnov Z		.713
Asymp. Sig. (2-tailed)		.690

a. Test distribution is Normal.

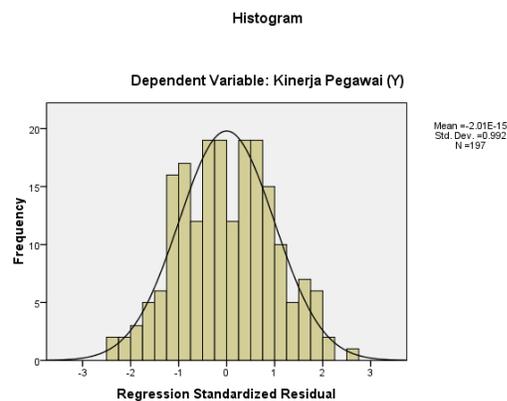
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		197
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32746953
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.030
Kolmogorov-Smirnov Z		.713
Asymp. Sig. (2-tailed)		.690

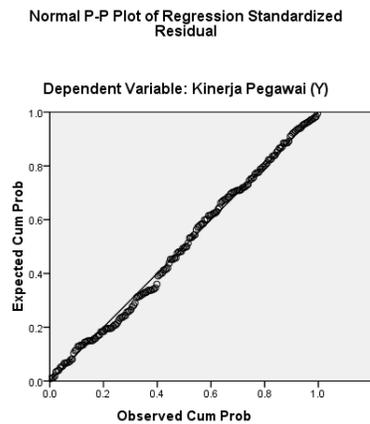
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.6, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,690. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,690, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



**Gambar 4.1 Uji Normalitas *Normal Probability Plot***



**Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram**

Gambar 4.1 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, sementara pada Gambar 4.2 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 4.1, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sementara pada Gambar 4.2, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

**Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja (X1)	.983	1.017
Disiplin (X2)	.950	1.053
Motivasi (X3)	.966	1.035

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.7, diketahui nilai VIF dari kepuasan kerja adalah 1.017, nilai VIF dari disiplin kerja adalah 1.053 dan nilai VIF dari motivasi adalah 1.035. Dikarenakan seluruh nilai VIF  $< 10$ , maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik Glejser dipilih karena lebih dapat menjamin keakuratan hasil dibandingkan dengan uji grafik plot yang dapat menimbulkan bias. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai *absolute* residual-nya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya (5%). Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.104	.930		.112	.911
	Kepuasan Kerja (X1)	-.043	.024	-.183	-1.772	.080
	Disiplin (X2)	.000	.020	.000	-.007	.994
	Motivasi (X3)	.009	.017	.055	.521	.604

a. Dependent Variable: abs\_res

Berdasarkan Tabel 4.8, diketahui nilai Sig. Glejser dari kepuasan kerja adalah  $0.080 > 0.05$ , nilai Sig. Glejser dari disiplin kerja adalah  $0.994 > 0.05$ , nilai Sig. Glejser dari motivasi adalah  $0.604 > 0.05$ . Diketahui seluruh nilai Sig. Glejser dari masing-masing variabel bebas di atas 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen. Penggunaan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan X terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan Y. Tabel 4.7 merupakan hasil analisis regresi linear berganda

**Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.224	2.310		-.962	.337		
	Kepuasan Kerja (X1)	.136	.057	.147	2.397	.017	.983	1.017
	Disiplin (X2)	.370	.050	.457	7.346	.000	.950	1.053
	Motivasi (X3)	.092	.041	.139	2.253	.025	.966	1.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.9, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = -2.224 + 0.136X1 + 0.37X2 + 0.092X3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta adalah -2,224. Nilai tersebut dapat diartikan apabila kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai, maka nilai variabel dependen kinerja pegawai adalah -2,224.
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja adalah 0.136, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0.136.
3. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja adalah 0.370, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0.370.
4. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel motivasi adalah 0.092, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0.092.

### 4.3.1 Uji Hipotesis

#### a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.11 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

**Tabel 4.11 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.224	2.310		-.962	.337		
	Kepuasan Kerja (X1)	.136	.057	.147	2.397	.017	.983	1.017
	Disiplin (X2)	.370	.050	.457	7.346	.000	.950	1.053
	Motivasi (X3)	.092	.041	.139	2.253	.025	.966	1.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.11 diperoleh hasil:

1. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja adalah 0.136, yakni bernilai positif. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui statistik t atau t hitung dari kepuasan kerja adalah 2.397 dan nilai Sig. adalah 0.017, yakni < tingkat signifikansi 0,05, Hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak, maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja adalah 0.37, yakni bernilai positif. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui statistik t atau t hitung dari disiplin kerja adalah 7.346 dan nilai Sig. adalah 0,19 yakni < tingkat signifikansi 0,05, Hal ini

berarti  $H_0$  ditolak, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel motivasi adalah 0.092, yakni bernilai positif. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui statistik  $t$  atau  $t$  hitung dari motivasi adalah 2.253 dan nilai  $Sig.$  adalah 0.025, yakni  $<$  tingkat signifikansi 0,05, Hal ini berarti  $H_0$  ditolak, maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas kinerja pegawai.

**Tabel 4.10 Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.883	3	47.294	26.428	.000 <sup>a</sup>
	Residual	345.386	193	1.790		
	Total	487.269	196			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kepuasan Kerja (X1), Disiplin (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.10, diketahui nilai  $F$  hitung 26,428 dan nilai  $Sig.$  adalah 0,000. Diketahui nilai  $F$  hitung 26,428  $>$   $F$  tabel 2,65 dan nilai  $Sig$  adalah 0,000  $<$  0,05, maka kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

**Tabel 4.12 Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>p</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 <sup>a</sup>	.291	.280	1.33775

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kepuasan Kerja (X1), Disiplin (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.12, diketahui nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah 0,291. Nilai tersebut dapat diartikan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 29,1% sisanya sebesar  $100\% - 29,1\% = 70,9\%$  dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

## 4.4 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat semua variable bebas yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja motivasi berpengaruh kepada variable terikat (Kinerja Karyawan), lebih rinci hasil analisa pengujian tersebut dapat dijelaskan antara lain :

### 4.4.1 Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dengan perhitungan Uji Parsial ( Uji T ) dengan menggunakan metode spss diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut. Hal itu berdasarkan perhitungan bahwa nilai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sig 0,017 dan nilai tersebut sig <0,05 yang artinya hubungan antara dua variable berpengaruh secara signifikan.

Hasil ini sama dengan beberapa penelitian sebelumnya Syahputra&Jufrizen (2019); Susan dkk (2021); Citrawati (2021); dan Muslih (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja didalam perusahaan merupakan hal yang paling penting dimana, apabila karyawan puas atas apa yang mereka lakukan atau atas apa yang mereka kerjakan maka otomatis akan menambah kualitas kinerja karyawan. Apabila kualitas kinerja karyawannya baik maka akan tercipta suatu dampak positif bagi perusahaan.

Kualitas kinerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan lainnya maka pentingnya kinerja karyawan yang meningkat. Seorang pemimpin harus bisa membuat karyawannya nyaman dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sehingga karyawan puas atas hasil dari kinerja yang mereka lakukan.

Berdasarkan dengan asil tersebut maka menunjukkan bawa pada PT. Asam Jawa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa sifat dan sikap dalam memimpin yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat membuat karyawan tersebut semakin bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

#### 4.4.2 Disiplin Berpengaru Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dengan perhitungan Uji Parsial ( Uji T ) dengan menggunakan metode spss diperoleh hasil bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut. Hal itu berdasarkan perhitungan bahwa nilai pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan adalah sig 0,019 dan nilai tersebut sig <0,05 yang artinya hubungan antara dua variable berpengaruh secara signifikan.

Hasil ini sama dengan beberapa penelitian sebelumnya Prasetyo&Marlina (2020); Prayogi dkk (2019); Siswadi dkk (2021); dan Sitorus&Jufrizen (2021), yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin merupakan hal yang paling penting dalam menjalankan sebuah tugas dalam perusahaan baik itu disiplin seara sikap maupun disiplin waktu. Apabila seorang karyawan merupakan karyawan yang disiplin maka sikap dan sifatnya dalam menjalankan tugas sudah dipastikan baik.

Seorang karyawan yang disiplin maka akan melakukan pekerjaannya dengan baik, aabila pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Sehingga, perusahaan dengan muda mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut maka menunjukkan bahwa pada PT. Asam Jawa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang melakukan disiplin dalam bekerja maka dapat menghasilkan

kinerja yang baik pula. Sehingga disiplin itu sangat penting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan.

#### **4.4.3 Motivasi Berpengaru Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dengan perhitungan Uji Parsial ( Uji T ) dengan menggunakan metode spss diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut. Hal itu berdasarkan perhitungan bahwa nilai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sig 0,025 dan nilai tersebut sig <0,05 yang artinya hubungan antara dua variable berpengaruh secara signifikan.

Hasil ini sama dengan beberapa penelitian sebelumnya Majid dkk (2021); Jufrizen dkk (2017); Onsardi (2020); dan Rambe dkk (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seorang karyawan yang termotivasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Motivasi merupakan dorongan untuk menambah semangat kerja karyawan yang nantinya apabila karyawan tersebut semangat maka akan menghasilkan pekerjaan yang bermutu dan berkualitas.

Pemimpin harus memberikan dorongan untuk karyawannya. Karena apabila karyawan termotivasi maka akan menimbulkan kinerja yang baik. Kineja yang baik nantinya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan dengan hasil tersebut maka menunjukkan bahwa pada PT. Asam Jawa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap karyawan pada perusahaan tersebut membutuhkan motivasi dan dorongan untuk meingkatkan kinerjanya, dan apabila kinerja karyawannya meningkat maka perusahaan dapa mencapai tujuan perusaahaan tersebut.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan PT. Asam Jawa di Labuhan Batu Selatan adalah sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 29,1% sisanya sebesar  $100\% - 29,1\% = 70,9\%$  dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.
2. Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Diketahui statistik t atau t hitung dari kepuasan kerja adalah 2.397 dan nilai Sig. adalah 0.017, yakni  $<$  tingkat signifikansi 0,05, maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja adalah 0.136, yakni bernilai positif. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Diketahui statistik t atau t hitung dari disiplin kerja adalah 7.346 dan nilai Sig. adalah 0, yakni  $<$  tingkat signifikansi 0,05, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai koefisien regresi dari

variabel disiplin kerja adalah 0.37, yakni bernilai positif. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Diketahui statistik t atau t hitung dari motivasi adalah 2.253 dan nilai Sig. adalah 0.025, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel motivasi adalah 0.092, yakni bernilai positif. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemimpin agar lebih mengawasi pegawainya sehingga disiplin pegawai akan semakin meningkat.
2. Pemimpin agar lebih memberi motivasi guna mengembangkan kemampuan karyawan sehingga karyawan agar termotivasi saat menjalani tugas yang di berikan.
3. Pegawai harus dapat menjalani tugas yang diberikan dengan baik sehingga meningkatkan kepusam kerja
4. Pegawai agar lebih senantiasa mentaati peraturan-peraturan yang ada pada PT. Asam Jawa.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan kepuasan kerja disiplin kerja dan motivasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam menyebarkan angket kepada responden karena jumlah responden yang banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Martono. 2014. *Analisa Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Ekonisia
- Anjar, A., Siregar, M., Ritonga, M. K., Harahap, H. S., & Siregar, Z. A. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 8(3), 26–32.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Puti Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis.*, 18(1), 45–60.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bsinis Eka Prasetya (Mbep)*, 5(2), 1–10.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Citrawati, E., & Khuzain, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–16.
- Dharmayanti, D. (2015). Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pt Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. *Agora*, 3(1), 17–22.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2012. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fachrezi, H. (2020). *iptera*. Jurnal Administrasi Bisnis. 54(1), 40–47. Fachrezi, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualnamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fadhil, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja Dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Harahap, Sandhi F & Tirtayasa, Satria (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Angkasa Pura II (Persero ) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). *Jurnal Disrupsi Bisnis.*, 1(1), 2–16.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). No Title. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu.*, 1(3), 16–25.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 1(2), 405–424.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada
- Khair, H., & Harahap, D. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 9–16.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Majid, A., Lukman, A., & Elvina, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *...Jas-Pt (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9–16.
- Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 16–28.
- Nazaruddin, Ietje Dan Basuki, Agus Tri.(2015). *Analisis Statistik Dengan Spss*. Yogyakarta: Danisa Media.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, E. H., & Musnad, S. (2018). aktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen.*, 2(1), 123–134.
- Onsardi, O., & Juliyanti, B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 183–191.
- Pramularso, E. Y. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan*.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen.*, 3(1), 21–30.
- Prayogi, M. A., & Adhan, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1),
- Prayogi, M. A., Lesmana, T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 666–670.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 216–222.

- Rambe, M. F., Syahputraa, M. E., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja [Egawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.
- Rambe, M. F., Utomo, W. A., & Pasaribu, H. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Pencegahan Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. *PIONIR; Jurnal Pendidikan*, 10(1), 125–140.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada
- Sabrin, I. (2020). Disiplin Kerja , Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135.
- Sausan, N. S., Mulia, A., Nasution, U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business Dan Maangement Science.*, 1(1), 6–13.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346.
- Siagian, M., & Fitriana, E. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 210–217.
- Siagian, M., & Fitriana, E. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 210–217.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 1–18.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ykpn.
- Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi. *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(4), 579–596.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 17(01), 124–137.
- Siswadi, Y., Arif, M., & Pohan, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Dan Kompetensi. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 289–304.

- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Adhan, M., & Prayogi, M. A. . (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Sudiyono, B., & Qomariyah, N. (2018). Pengaruh Motivasi , Kompensasi , Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan PT . Tirta Investama Dc Rungkut ). *International Journal Of Social Science And Busines.*, 2(3), 150–159.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto & Priansa, D. 2011. *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 1–6.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan , Dan Lingkungan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.*, 2(1), 55–68.
- Yusnandar, W., & Hidayat, R. (2021). Kienrja Pegawai : Berpengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 305–317.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai : Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kienrja Karyawan : Studi Pada Pt. Mitra Agungg Hermes (Vizta

Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.

## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1

#### PERMOHONAN UNTUK MENGISI KUESIONER

Kepada Yth. Bapak/Ibu Di Tempat

Dengan hormat,

Sebelumnya, saya mengucapkan terimakasih atas waktu luang yang Bapak/Ibu berikan, sebagai salam hormat di sini saya memperkenalkan diri:

Nama : Winda Marsella

NIM : 1805160361

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Institusi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sehubungan dengan penelitian saya untuk skripsi yang berjudul

“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa di Labuhan Batu Selatan”,

dengan ini saya mengajukan sejumlah kuesioner penelitian.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner tersebut sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu selama ini. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Demikian surat permohonan saya, atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Winda Marsella

NIM. 1805160361

## LAMPIRAN 2

### KUESIONER

#### PERTANYAAN UMUM

Identitas Responden

Mohon dijawab pada isian yang telah disediakan dan pilihlah jawaban pada pertanyaan pilihan dengan memberi tanda (√) pada satu jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

Jenis Kelamin	:	Laki-laki	Perempuan
Umur	:	20-30 Tahun	31-40 Tahun
		41-50 Tahun	Diatas 50 Tahun
Pendidikan	:	SMA	
		D3	
		S1	
		S2	

#### PERTANYAAN KHUSUS

Cara Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia. Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan:

SS = SangatSetuju

S = Setuju

N = Netral

TS = TidakSetuju

STS = Sangat Tidak Setuju

### DAFTAR KUESIONER

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
	Pernyataan					
1	Karyawan mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan SOP yang ditentukan perusahaan					
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan perusahaan					
4	Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan antar divisi dalam bekerja dengan baik					

No	Kepuasan Kerja (X1)	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
	Pernyataan					
1	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjakan dan tugas yang diberikan atasan.					
2	Karyawan merasa puas dengan jenjang karier yang ada di perusahaan					
3	Karyawan merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan					

4	Karyawan merasa puas dengan kerja sama antar rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan					
---	--	--	--	--	--	--

No	Disiplin (X2)	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
	Pernyataan					
1	Perusahaan memberitahu karyawan mengenai prosedur kerja dan eraturan yang berlaku					
2	Karyawan diberi tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
3	Atasan berusaha menjadi tauladan bagi bawahannya					
4	Karyawan diberikan instruksi dan arahan oleh atasan dengan baik dan jelas					
5	Karyawan diberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan					
6	Karyawan merasa cukup dengan fasilitas yang perusahaan sediakan					
7	Atasan dapat bersikap adil dan bijak dalam menyelesaikan konflik antarkaryawan					
8	Karyawan datang tepat waktu ke tempat kerja					
9	Atas mengawasi pekerejaa n yang dikerjakan					

No	Motivasi (X3)	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
	Pernyataan					
1	Hasil prestasi kerja yang Karyawan hasilkan mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan					
2	Karyawan memiliki peluang yang sama dengan karyawan lainnya untk megembangkan keterampilan dan kemampuannya terkait dengan tugas tugas kerja					
3	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan					
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri					
5	Karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja					
6	Karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan					
7	Karyawan berkesempatan memberikan saran					

## Lampiran hasil SPSS

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	12.4000	6.593	.880	.964
X1.2	12.4000	6.110	.914	.955
X1.3	12.3667	6.447	.964	.941
X1.4	12.4333	6.392	.905	.957

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	9

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33.3333	36.437	.805	.953
X2.2	33.2000	35.890	.818	.953
X2.3	33.1000	35.403	.865	.950
X2.4	33.3000	35.597	.825	.952
X2.5	32.8333	34.902	.846	.951
X2.6	32.9000	34.921	.853	.951
X2.7	33.0667	34.892	.907	.948
X2.8	33.1000	35.817	.701	.959
X2.9	33.3000	35.597	.825	.952

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	25.8000	32.234	.927	.984
X3.2	25.6333	31.551	.969	.981
X3.3	25.7333	31.789	.958	.982
X3.4	25.8000	31.890	.963	.982
X3.5	25.7000	31.666	.964	.982
X3.6	25.9333	33.306	.862	.988
X3.7	25.8000	31.890	.963	.982

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	12.5000	6.259	.833	.951
Y.2	12.4000	5.766	.920	.925
Y.3	12.3667	5.826	.941	.919
Y.4	12.4333	5.909	.840	.950

### Lampiran Deskriptif

P	STS		TS		KS		S		SS		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	2	1.02	4	2.03	110	55.84	81	41.12	197	100	4.37
X1.2	0	0	2	1.02	8	4.06	89	45.18	98	49.75	197	100	4.44
X1.3	0	0	2	1.02	3	1.52	100	50.76	92	46.7	197	100	4.43
X1.4	0	0	2	1.02	11	5.58	114	57.87	70	35.53	197	100	4.28
X2.1	0	0	0	0	3	1.52	84	42.64	110	55.84	197	100	4.54
X2.2	0	0	0	0	2	1.02	93	47.21	102	51.78	197	100	4.51
X2.3	0	0	0	0	4	2.03	96	48.73	97	49.24	197	100	4.47
X2.4	0	0	0	0	5	2.54	80	40.61	112	56.85	197	100	4.54
X2.5	0	0	0	0	6	3.05	83	42.13	108	54.82	197	100	4.52
X2.6	0	0	0	0	4	2.03	82	41.62	111	56.35	197	100	4.54
X2.7	0	0	0	0	1	0.51	64	32.49	132	67.01	197	100	4.66
X2.8	0	0	0	0	7	3.55	84	42.64	106	53.81	197	100	4.5
X2.9	0	0	0	0	7	3.55	122	61.93	68	34.52	197	100	4.31
X3.1	0	0	1	0.51	6	3.05	96	48.73	94	47.72	197	100	4.44
X3.2	0	0	1	0.51	6	3.05	89	45.18	101	51.27	197	100	4.47
X3.3	0	0	1	0.51	6	3.05	71	36.04	119	60.41	197	100	4.56
X3.4	0	0	1	0.51	4	2.03	110	55.84	82	41.62	197	100	4.39
X3.5	0	0	1	0.51	3	1.52	96	48.73	97	49.24	197	100	4.47
X3.6	0	0	1	0.51	1	0.51	100	50.76	95	48.22	197	100	4.47
X3.7	0	0	1	0.51	7	3.55	93	47.21	96	48.73	197	100	4.44
Y.1	0	0	0	0	2	1.02	92	46.7	103	52.28	197	100	4.51
Y.2	0	0	0	0	7	3.55	87	44.16	103	52.28	197	100	4.49
Y.3	0	0	0	0	3	1.52	70	35.53	124	62.94	197	100	4.61
Y.4	0	0	0	0	6	3.05	97	49.24	94	47.72	197	100	4.45

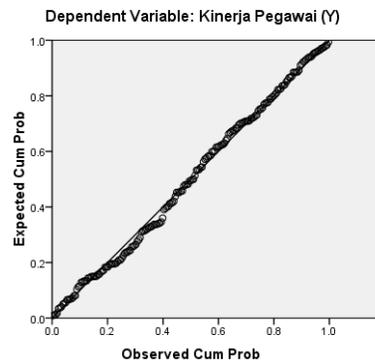
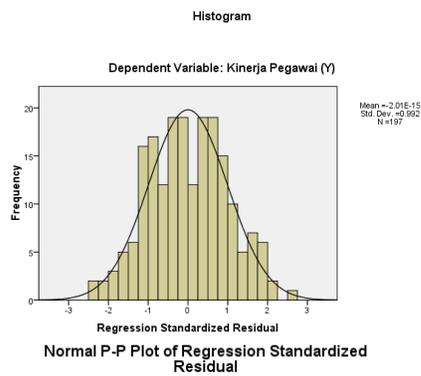
## Lampiran Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		197
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32746953
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.030
Kolmogorov-Smirnov Z		.713
Asymp. Sig. (2-tailed)		.690

a. Test distribution is Normal.

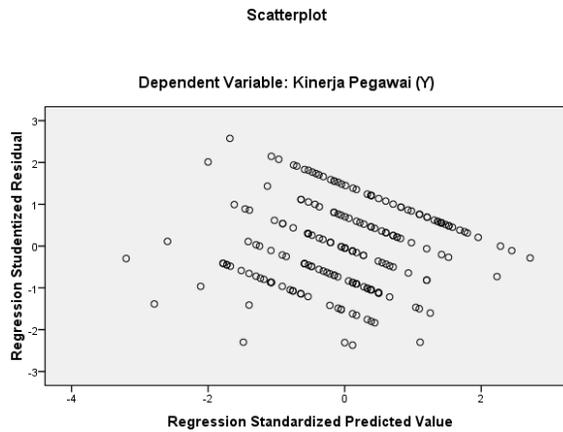
b. Calculated from data.



**Lampiran Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja (X1)	.983	1.017
	Disiplin (X2)	.950	1.053
	Motivasi (X3)	.966	1.035

**Lampiran Uji Heteroskedastisitas**



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.104	.930		.112	.911
	Kepuasan Kerja (X1)	-.043	.024	-.183	-1.772	.080
	Disiplin (X2)	.000	.020	.000	-.007	.994
	Motivasi (X3)	.009	.017	.055	.521	.604

a. Dependent Variable: abs\_res

**Lampiran Regresi Linear Berganda**

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	Motivasi (X3), Kepuasan Kerja (X1), Disiplin (X2) <sup>a</sup>	.	Enter
---	---	---	-------

a. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>p</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 <sup>a</sup>	.291	.280	1.33775

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kepuasan Kerja (X1), Disiplin (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

#### ANOVA<sup>p</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.883	3	47.294	26.428	.000 <sup>a</sup>
	Residual	345.386	193	1.790		
	Total	487.269	196			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kepuasan Kerja (X1), Disiplin (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.224	2.310		-.962	.337		
	Kepuasan Kerja (X1)	.136	.057	.147	2.397	.017	.983	1.017
	Disiplin (X2)	.370	.050	.457	7.346	.000	.950	1.053
	Motivasi (X3)	.092	.041	.139	2.253	.025	.966	1.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1908/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/12/2021

Nama Mahasiswa : Winda Marsella  
NPM : 1805160361  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 11/12/2021  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si 12/12/2021

Judul Disetujui\*\*)

Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin, dan  
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pt. Asam Jawa Di Kabupaten Labuhan  
Batu Seldan

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 14 Januari 2020

Dosen Pembimbing

(Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si.)

Keterangan:

\*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Stripisi"



**UMSU**  
Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 112 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 15 Jumadil Akhir 1443 H  
18 Januari 2022 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT.Asam Jawa Kab.Labusel  
Jln.Sumberejo, Kec.Torgamba  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Winda Marsella  
Npm : 1805160361  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asam Jawa Di Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peninggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 112 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan  
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen  
Pada Tanggal : 18 Januari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Winda Marsella  
N P M : 1805160361  
Semester : VII (Tujuh)  
Program Studi : Manajemen  
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Karyawan PT.Asam Jawa Di Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Dosen Pembimbing : Drs.Muhammad Elfi Azhar, M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 18 Januari 2023
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 15 Jumadil Akhir 1443 H  
18 Januari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pritinggal



PERUSAHAAN PERKEBUNAN  
**p.t. asam Jawa**  
TORGAMBA

Nomor 019 Pers GM AU 2021  
Lamp  
Hal Izin Riset

Kebun Asam Jawa, 31 Januari 2022

Kepada Yth.  
Dekan  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
di -

Tempat

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis no. 112/H.3-AU/UMSU-05.F.2022 tanggal 18 Januari 2022, tentang izin riset di PT. Asam Jawa atas nama mahasiswa sebagai berikut

Nama	<b>WINDA MARSELLA</b>
Nomor Mahasiswa	1805160361
Jurusan	Manajemen
Judul Skripsi	<b>"Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa di Kabupaten Labuhanbatu Selatan"</b>

Bersama ini kami sampaikan bahwa permohonan tersebut dapat disetujui dengan persyaratan sebagai berikut

1. Data yang didapat adalah hanya untuk kepentingan pendidikan saja
2. Mematuhi protokol kesehatan dan seluruh peraturan dan ketentuan jam kerja yang berlaku di PT. Asam Jawa
3. Pelaksanaan penelitian pada tanggal 03 Februari 2022 di kantor General Manager PT. Asam Jawa
4. PT. Asam Jawa berhak mendapat 1 (satu) set copy laporan hasil penelitian

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

GENERAL MANAGER

PERUSAHAAN PERKEBUNAN  
PT. ASAM JAWA  
TORGAMBA

**ABDUL KADIR ZAENURI**

Tembusan  
1. Pertiinggal



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

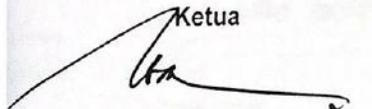
Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 12 Maret 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Winda Marsella  
N.P.M. : 1805160361  
Tempat / Tgl.Lahir : Jl. Istana Kotapinang  
Alamat Rumah : Wonogiri, 05 Maret 2000  
JudulProposal : Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin , dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan

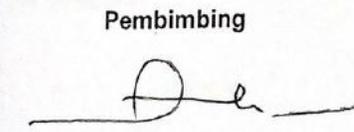
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si**

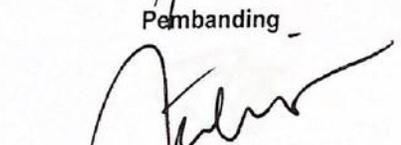
Medan, Sabtu, 12 Maret 2022

TIM SEMINAR

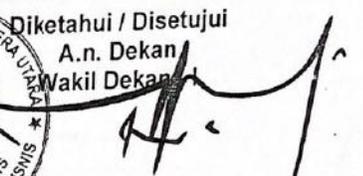
Ketua  
  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris  
  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing  
  
Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si

Pemanding  
  
Muhammad Irfan Nasution, SE., MM.



Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan  
  
Dr. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Sabtu, 12 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen  
merangkai bahwa :

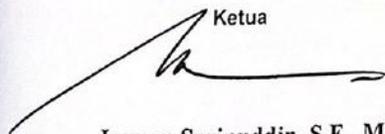
Nama : Winda Marsella  
N.P.M. : 1805160361  
Tempat / Tgl.Lahir : Jl. Istana Kotapinang  
Alamat Rumah : Wonogiri, 05 Maret 2000  
Judul Proposal : Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin , dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Karyawan pada Pt Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Disetujui / tidak disetujui \*)

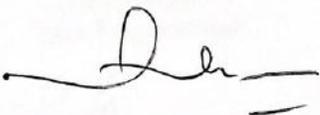
Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Bab I Lebih ringkas saja, jelaskan variabel $Y, X_1, X_2, X_3$ , Sumber referensi terbaru; jumlah karyawan tidak perlu dibuat di bab I; indikator dijelaskan
Bab II	Indikator kinerja karyawan pakai rumus (miah, pembandingan 2 referensi. Setiap indikator pembandingan 2 referensi, referensi terbaru)
Bab III	.....
Lainnya	Daftar pustaka dirapikan, dengan mendayu
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

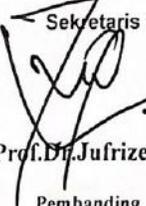
Medan, Sabtu, 12 Maret 2022

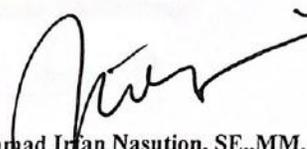
**TIM SEMINAR**

Ketua  
  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

  
Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si

Sekretaris  
  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.  
Pemanding

  
Muhammad Irfan Nasution, SE., MM.



UMSU  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SUMATERA UTARA

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Winda Marsella  
NPM : 1805160361  
Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa di Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	identifikasi masalah, dalam bentuk perbaikan	22/2 22	
Bab 2	perbaikan kutipan etika sumber	25/2 22	
Bab 3	analisis etika	25/2 22	
Daftar Pustaka	OK		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	ace	2/3 22	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, Maret 2022

Disetujui oleh:  
  
1/3 22  
Dosen Pembimbing

Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT.III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1065/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 16 Syawal 1443 H  
17 Mei 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.Asam Jawa Kab.Labusel**  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Winda Marsella**  
N P M : **1805160361**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asam Jawa Di Kabupaten Labuhan Batu Selatan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
**NIDN:0109086502**





PERUSAHAAN PERKEBUNAN  
**p.t. asam jawa**  
TORGAMBA

**SURAT KETERANGAN**

*No. 85/Pers/GM/AJ/V/2022*

Yang bertanda tangan dibawah ini, Pimpinan Perusahaan PT. Asam Jawa – Torgamba :

Nama : **ABDUL KADIR ZAENURI**  
Jabatan : General Manager  
PT. Asam Jawa – Torgamba

Menerangkan bahwa :

Nama : **WINDA MARSELLA**  
NPM : 1805160361  
Mahasiswa : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Benar, telah melakukan pelaksanaan Riset di Perusahaan PT. Asam Jawa pada tanggal 03 Februari 2022 s/d selesai dengan judul skripsi *“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Di Kabupaten Labuhanbatu Selatan”*

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Kebun Asam Jawa, 21 Mei 2022

GENERAL MANAGER  
PERUSAHAAN PERKEBUNAN  
PT. ASAM JAWA  
TORGAMBA

**ABDUL KADIR ZAENURI**

- Peringgal

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : WINDA MARSELLA  
Tempat /Tgl Lahir : Wonogiri, 05 Maret 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl. Alfala IV Green Kost  
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara

### Nama Orang Tua

Ayah : Virno  
Ibu : Sarmini  
Alamat : Jl. Istana Kota Pinang

### Pendidikan Formal

1. SD Negeri 112224 Kota Pinang
2. SMP Negeri 1 Kota Pinang
3. SMA Negeri 1 Kota Pinang
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

Medan, Juli 2022



WINDA MARSELLA