

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. ANGKASA PURA II (Persero)  
KANTOR CABANG KUALANAMU**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)  
Program Study Manajemen*

Oleh

**SANDHI FIALY HARAHAH**

**Npm: 1720030048**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

## PENGESAHAN TESIS

Nama : **SANDHI FIALY HARAHAP**  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1720030048  
Prodi/ Konsentrasi : Magister Manajemen /  
Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angka Pura II  
(Persero) Kantor Cabang Kualanamu

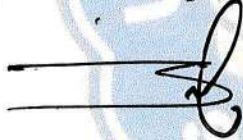
Pengesahan Tesis

Medan, .....

Komisi Pembimbing :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



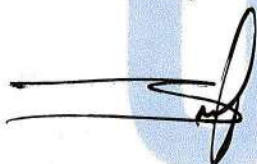
**Dr. Syaiful Bahri, M.AP.**

**Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi., MH.**

Diketahui :

Direktur,

Ketua Program Studi,



**Dr. Syaiful Bahri, M.AP.**

**Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi., MH.**

**PENGESAHAN**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

# TESIS

## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ANGKASAPURA II (PERSERO) KANTOR CABANG KULANAMU

**SANDHI FIALY HARAHAP**

**NPM : 1720030048**

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan panitia penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dinyatakan lulus dalam ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M)

Pada Desember 2020

### PANITIA PENGUJI

1. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP**  
Pembimbing I 1. ....
2. **Dr.SJAHRIL EFFENDY P.,M.Si.,MA.,M.Psi.,MH**  
Pembimbing II 2. ....
3. **Dr. AMINI M.Pd.**  
Penguji I 3. ....
4. **Dr.LEYLIA KHAIRANI, M.Si.**  
Penguji II 4. ....
5. **H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E.,M.M.**  
Penguji III 5. ....

# PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis dengan judul:

## **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANGKASA PURA II (Persero) KANTOR CABANG KUALANAMU**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari seminar atau Tesis yang sudah dipublikasikan dan atau dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun diperguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicatumkan sebagaimana mestinya.



Medan 4 Juli 2020

*Sandy*

SANDHI FIALY HARAHAP  
NPM: 1720030048

# **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANGKASA PURA II (Persero) KANTOR CABANG KUALANAMU**

## **ABSTRAK**

### **SANDHI FIALY HARAHAHAP**

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan, kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalannya adalah apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. (2) pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan (4) pengaruh motivasi, disiplin, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Objek penelitian ini adalah karyawan bagian HRGA (*Human Resource General Affair*) di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Pengambilan sample berdasarkan teknik Non-Probability Sampling yaitu sample jenuh maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sample. Tehnik pengumpulan data menggunakan kusioner. Uji Instumen ( Uji validitas, Uji Realibilitas), Uji Asumsi klasik ( Uji Normalitas,Uji Realibilitas,Uji heteroskedastisitas) dan Uji hipotesis ( Uji t dan Uji F) adalah Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial disiplin memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan Motivasi (X1), Disiplin (X2), Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Diperoleh hasil Koefisien Determinasi bernilai, 0,728 atau 72,8% artinya menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2), Kepuasan Kerja (X3).

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

**INFLUENCE OF MOTIVATION, DISCIPLINE AND WORK  
SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
IN PT. ANGKASA PURA II (Persero)  
KUALANAMU BRANCH OFFICE**

**ABSTRACT**

**SANDHI FIALY HARAHAHAP**

*Employee performance as one of the main elements which can be improved if the employee knowing what to expect, when can participate is judged on the results of performance based on behavior. Performance appraisals must be carried out fairly and must reflect accurately the actual performance. Every employee has a high competitive behavior to achieve better work performance and has not quickly satisfied themselves with the results.*

*This study aims to find out: (1) the effect of motivation on employee performance. (2) the effect of discipline on employee performance. (3) the effect of job satisfaction on employee performance and (4) the influence of motivation, discipline, job satisfaction on employee performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Branch Office.*

*The object of this research is the employee section HRGA (Human Resource General Affair) at PT. Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Branch Office. The number of respondents in this study were 35 respondents. Sampling based on Non-Probability techniques Sampling is a saturated sample so all populations in this study are sampled. Data collection techniques using questionnaires. Instrument Test (Validity Test, Reliability Test), Classical Assumption Test (Normality Test, Reliability Test, Heteroscedasticity Test) and Hypothesis testing (t test and F test) is Multiple Linear Regression.*

*The results showed that partially motivation has an influence and significant effect on performance. Partially, discipline has no significant effect on performance. Partially job satisfaction has an influence and significant effect on performance. Simultaneously Motivation (X1), Discipline (X2), Job Satisfaction (X3) have a significant influence on performance. Obtained Determination coefficient results, 0.728 or 72.8% means that shows that the performance variable can be explained by the variables Motivation (X1), Discipline (X2), Job Satisfaction (X3).*

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

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu. Sholawat dan salam tidak lupa penulis ucapkan keharibaan junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Tesis dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disipli, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”** ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing penulis terutama kepada:

1. Ayahanda Irsan Harahap, SE dan Ibunda Syofia Nurleily, BBA, SE serta Tante Syofiani Tanjung yang telah memberikan kasih sayang, motivasi dan bimbingan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan, saran dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
3. Bapak. Dr. Sjahril Effendi P.,M.Si.,MA.,Mpsi. selaku Ketua Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing II yang telah memberikan masukan, saran dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Ibu. Dr. Amini, M.AP selaku dosen penguji I Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu. Dr. Leylia Khairani, M.Si. selaku dosen penguji II Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M. selaku dosen Penguji III Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan dukungan dan motivasi bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.

Penulis juga mengharapkan saran dan bimbingan guna menyempurnakan penulisan tesis ini, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pembaca sekian dan terima kasih.

Medan, Desember 2019

Penulis

Sandhi Fialy harahap

NPM: 1720030048



## DAFTAR ISI :

<b>Abstrak</b> .....	<b>i</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>iii</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>v</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>xi</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Batasan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	9
b. Tujuan Kinerja Karyawan .....	10
c. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan .....	11
d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. ....	13
e. Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2. Motivasi .....	16
a. Pengertian Motivasi .....	16
b. Teori Motivasi.....	18
1. Teori Kebutuhan.....	18
c. Tujuan Motivasi .....	18
d. Manfaat Motivasi .....	20
e. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	21
f. Indikator Motivasi.....	22
3. Disiplin .....	23
a. Pengertian Disiplin .....	23
b. Tujuan Disiplin.....	25
c. Manfaat Disiplin.....	26
d. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin .....	27
e. Indikator Disiplin.....	29
4. Kepuasan Kerja.....	30
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	30
b. Tujuan Kepuasan Kerja.....	31
c. Manfaat Kepuasan Kerja.....	32
d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	33
e. Indikator Kepuasan Kerja .....	34
B. Kerangka Konseptual .....	35
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	35
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja .....	37
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....	38
C. Hipotesis.....	39

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

A.	Pendekatan Penelitian .....	41
B.	Defenisi Operasional Variabel .....	41
1.	Motivasi .....	41
2.	Disiplin .....	41
3.	Kepuasan Kerja.....	42
4.	Kinerja .....	42
C.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
D.	Populasi dan Sampel .....	44
1.	Populasi .....	44
2.	Sampel .....	44
E.	Jenis dan Sumber Data.....	45
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	45
1.	Intrumen Penelitian .....	45
G.	Uji Instrumen .....	46
1.	Uji Validitas.....	46
2.	Uji Reliabilitas .....	49
H.	Uji Persyaratan Regresi/ Asumsi Klasik .....	50
1.	Uji Normalitas .....	50
2.	Uji Multikolinieritas .....	50
3.	Uji Hetroskedastisitas .....	51
I.	Teknik Analisis Data.....	51
1.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
2.	Uji Hipotesis .....	52
a.	Uji t .....	52
b.	Uji F .....	52
3.	Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) .....	54

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

A.	Hasil Penelitian .....	55
1.	Deskriptif Data Penelitian .....	55
a.	Karakteristik Responden Penelitian .....	55
b.	Distribusi Jawaban Responden .....	58
2.	Uji Asumsi Klasik .....	66
a.	Uji-Normalitas.....	66
b.	Uji Multikoloneritas .....	67
c.	Uji-Heteroskedastisitas .....	68
3.	Regresi Linier Berganda.....	69
4.	Uji Hipotesis .....	71
a.	Uji Parsial (Uji t).....	71
1.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	72
2.	Pengaruh Disiplin Terhadap kinerja .....	72
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ...	73
b.	Uji Simultan (Uji F) .....	74
c.	Koefisien Determinasi.....	75
B.	Pembahasan .....	76
1.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .....	76
2.	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja .....	78
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	80
4.	Pengaruh Motivasi,Disiplin,Kepuasan kerja terhadap Kinerja.....	82

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	84
B. Saran.....	85

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR LAMPIRAN**

### Daftar Tabel

Tabel III – 1 Operasional Variabel Penelitian .....	42
Tabel III – 2 Jadwal Penelitian .....	43
Tabel III – 3 Skala Likert.....	45
Tabel III – 4 Uji Validitas Motivasi (X1) .....	46
Tabel III – 5 Uji Validitas Disiplin (X2) .....	47
Tabel III – 6 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3).....	47
Tabel III – 7 Uji Validitas Kinerja (Y) .....	48
Tabel III – 8 Uji Realibilitas Variabel X <sub>1</sub> ,X <sub>2</sub> ,X <sub>3</sub> ,Y .....	50
Tabel IV – 1 Jenis Kelamin .....	56
Tabel IV – 2 Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel IV – 3 Usia.....	57
Tabel IV – 4 Lama Bekerja.....	57
Tabel IV – 5 Skor Angket Variabel Motivasi (X <sub>1</sub> ) .....	58
Tabel IV – 6 Skor Angket Variabel Disiplin (X <sub>2</sub> ) .....	60
Tabel IV – 7 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> ).....	62
Tabel IV – 8 Skor Angket Variabel Kinerja (Y).....	64
Tabel IV – 9 Coefficients Multikonearitas .....	68
Tabel IV – 10 Coefficients Regresi Linier Berganda .....	70
Tabel IV – 11 Uji-t.....	71
Tabel IV – 12 Uji-f .....	74
Tabel IV – 13 Koefisien Determinasi (R-Square) .....	75

### Daftar Gambar

Gambar II – 1 Kerangka Konseptual .....	39
Gambar IV- 1 Uji Normalitas P-Plot .....	67
Gambar IV- 2 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot.....	69
Gambar IV- 3 Uji Gambar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	72
Gambar IV- 4 Uji Gambar Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja .....	73
Gambar IV- 5 Uji Gambar Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....	73
Gambar IV- 6 Uji Gambar Motivasi,Disiplin,Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

I.	Kuesioner.....	1
II.	Surat Balasan Izin Riset.....	2
III.	Uji Validitas Motivasi ( $X_1$ ) .....	3
IV.	Uji Validitas Disiplin ( $X_2$ ).....	4
V.	Uji Validitas Kepuasan Kerja ( $X_3$ ).....	5
VI.	Uji Validitas Kinerja (Y).....	6
VII.	Uji Reliabilitas Motivasi ( $X_1$ ).....	7
VIII.	Uji Reliabilitas Disiplin ( $X_2$ ).....	8
IX.	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) .....	9
X.	Uji Reliabilitas Kinerja (Y) .....	10
XI.	Uji Normalitas P- Plot .....	11
XII.	Uji Multikolienieritas .....	12
XIII.	Uji Heterokedastisitas.....	13
XIV.	Uji Regresi Linier Berganda.....	14
XV.	Uji F.....	15
XVI.	Koefisien Determinasi .....	16
XVII.	r Tabel.....	17
XVIII.	t Tabel.....	18
XIX.	<i>Curriculum Vitae</i> .....	19

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

PT. Angkasa Pura II (Persero), selanjutnya disebut “Angkasa Pura II” atau “Perusahaan” merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Barat. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan perusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984.

Angkasa Pura II telah mengelola 14 bandara antara lain yaitu Bandara Soekarno-Hatta (Jakarta), Halim Perdanakusuma (Jakarta), Kualanamu (Medan), Supadjo (Pontianak), Minangkabau (Padang), Sultan Mahmud Badruddin II (Palembang), Husein Sastranegara (Bandung), Sultan Iskandarmuda (Banda Aceh), Raja Haji Fisabillah (Tanjungpinang), Sultan Thaha (Jambi), Depati Amir (Pangkal Pinang), Silangit (Tapanuli Utara), Banyuwangi (Jawa Timur).

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat

berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalnya adalah apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil.

Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melaksanakan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan. Kinerja karyawan akan terus selalu di perhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerja yang ada di PT. Angkasa Pura II.

Di dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai.

Purba (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga



motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hanya peranan motivasi saja tidak cukup menjadikan salah satu tujuan organisasi dibutuhkan juga kedisiplinan yang harus dibangun setiap karyawan, dikarenakan permasalahan yang terus muncul tiada habisnya dalam hal kepuasan menjadi sorotan utama. Kurangnya kepuasan kerja karyawan berdampak buruk bagi perusahaan dan pencapaian tujuan akan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku kedisiplinan. Thurstone dalam Wagito (2003:57), berpandangan bahwa perilaku merupakan suatu tingkat efek, baik itu bersifat negatif maupun positif dalam hubungannya dengan obyek-obyek psikologis.

Kedisiplinan merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun, dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seseorang karyawan. Pada dasarnya kedisiplinan terhadap karyawan adalah salah satu faktor yang membuat perubahan baik sendiri ataupun halayak banyak. Dan diharapkan kepada pegawai

Angkasa Pura II dapat memahami bahwa kedisiplinan bertujuan untuk perubahan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil survei awal terkait kinerja Penulis menemukannya adanya permasalahannya sesuai dengan indikator kinerja, antara lain: kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, ditemukan redahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktifitas organisasi inovasi yang terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja karyawan di perusahaan Angkasa Pura II (persero) kantor cabang kualanamu.

Berdasarkan survei awal tentang motivasi ditemukan terdapat kecenderungan ditandai dengan loyalitas karyawan menurun. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

Sedangkan survei awal tentang disiplin ditemukan beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien, dan terdapat juga beberapa karyawan yang kurang efektif memanfaatkan waktu di dalam pekerjaan. Dan diharapkan kepada karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya secara efisien dan dapat memanfaatkan waktu dalam berkerja.

Berdasarkan survei awal tentang kepuasan kerja terdapat beberapa karyawan yang merasa kepuasan kerjanya menurun yaitu perasaan didalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat diukur kepuasannya, dan perasaan dalam penilaian karyawan yang kurang terlaksana dengan baik.

Salah satu faktor pendukung keberhasilan PT. Angkasa Pura II yaitu kepuasan kerja. Hal ini tidak kalah penting dari tiga poin di atas karena dengan terciptanya kepuasan kerja maka pekerjaan seseorang karyawan dapat terselesaikan dengan baik. Akan tetapi fenomena yang sering kita hadapi masih banyak karyawan kurang dengan kepuasan kerjanya, sehingga dapat membuat lambat proses pekerjaannya. Kepuasan kerja akan tercipta apabila semua peran di atas bersinegri karena motivasi dapat memicu semangat seorang karyawan ataupun kedisiplinan diterapkan untuk perubahan baik sendiri dan halayak banyak.

Dari beberapa uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut ke dalam sebuah penelitian yang berjudul “PENGARU MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ANGKASA PURA II PERSEO CABANG KUALANAMU”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian di PT. Angkasa Pura II sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa pekerjaan masih kurang optimal.

2. Terdapat kurangnya motivasi kepada karyawan yang menyebabkan kurang efektif dan efisien.
3. Ditemukan beberapa karyawan yang tidak memanfaatkan dan membagikan waktunya di dalam pekerjaan dengan efektif dan efisien.
4. Kurangnya perasaan kurang puas di dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan penilaian pekerjaan kurang tepat sasaran.

### **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah berisikan pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data dalam suatu penelitian. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yang sudah disusun secara sistematis yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Amgkasa Pura II Persero kantor Cabang Kualanamu?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Amgkasa Pura II Persero kantor Cabang Kualanamu?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Amgkasa Pura II Persero kantor Cabang Kualanamu?
4. Apakah motivasi, disiplin, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Amgkasa Pura II Persero kantor Cabang Kualanamu?

### **D. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah dan pengaruh yang diteliti adalah hanya pada pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan pada bagian *Human Resource and General Affair* di PT Angkasa Pura II Persero Kantor Cabang Kualanamu.

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai arah penelitian yang ingin dicapai dan menjabarkan secara jelas apa yang direncanakan untuk dilakukan dalam ulasan penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Persero Kantor Cabang Kualanamu.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Persero Kantor Cabang Kualanamu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Perseo Kantor Cabang Kualanamu.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Perseo Kantor Cabang Kualanamu.

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat :

1. Manfaat Teori

Penelitian ini bermanfaat untuk mengeksplorasi teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yaitu teori hierarki kebutuhan.

2. Manfaat Praktis

Membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi solusi atas kasus- kasus yang sama.

3. Bagi Penelitian Yang Akan Datang

Membantu membuat tulisan karya ilmiah yang menjadi acuan, dan penelitian diharapkan menjadi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

##### **1. Kinerja Karyawan**

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

Menurut Prawirosentono dalam Edison Emron (2016:481), “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika”.

Menurut Hasibuan (2007:105), “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Moecherino (2012:95), “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Stolovitch dan Keeps dalam Edison Emron (2016:481), “kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”.

Menurut Sutrisni (2009:164), “menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu”.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat kita simpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

#### **b. Tujuan Kinerja Karyawan**

Dari banyak pendapat para ahli banyak tujuan yang diperoleh dari kinerja karyawan yang dilaksanakan dalam suatu perusahaan.

Menurut Rivai dan Basri (2005) tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk memperbaiki hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaiki pada sikap terhadap teman kerjanya dengan suatu aktivitas perbaiki kinerja.
4. Target aktivitas perbaiki kinerja.
5. Perbaiki dalam kualitas produksi.
6. Perbaiki dalam waktu atau pengiriman.

Sedangkan menurut Hamali (2016:99), Tujuan kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan dan tugasnya yang hasilnya merupakan kinerja karyawan.



2. Manajemen kinerja berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan atau pegawai secara terus menerus.
3. Manajemen kerja berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pencapaian kinerja.
4. Manajemen kinerja mengukur kinerja individu karyawan atau pegawai, tim kerja, dan kinerja perusahaan secara periodik.

Bila disimpulkan dari beberapa pendapat diatas sebenarnya tujuan dari kinerja untuk memperbaiki kualitas, waktu serta membantu karyawan dalam memecahkan masalah di dalam pekerjaan.

### **c. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja yang efektif tidak hanya menghilangkan masalah perilaku dan kualitas kerja, tetapi juga dapat memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih banyak. Berikut ini adalah beberapa manfaat penilaian kinerja.

Menurut mulyadi (2001) ada 5 (Lima) manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Mengelola operasional organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja tersebut.
5. Menyediakan dasar bagi pendistribusian penghargaan.

Sedangkan menurut Rivai (2004) ada 10 (sepuluh) manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Posisi tawar, untuk memungkinkan manajemen melakukan negoisasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.
2. Perbaiki kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikin upah, bonus, atau kompensasi lainnya.
4. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi.
5. Pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. Perencanaan dan pengembangan karir umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
7. Ketidakakuratan informasi, prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem infomasi manajemen personalia.

8. Evaluasi proses staffing, prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
9. Menjamin kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa personalia.
10. Mengatasi tantangan eksternal. Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya.

Dapat kita simpulkan dari beberapa pendapat diatas manfaat dari penilaian kinerja membantu mengambil keputusan, menjamin kesempatan kerja yang adil serta dapat memperbaiki kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.

#### **d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Untuk mengejar target suatu perusahaan banyak faktor yang harus diperhatikan. Salah satu yang terpenting kinerja karyawan. Tak jarang karyawan dituntut untuk produktif dengan kinerja guna mencapai target. Akan tetapi perusahaan kurang memperhatikan hal-hal apasaja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Pendapat Payaman J Simanjuntak (2005), kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu :

1. Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi ole beberapa faktor yang dapat dikelompokan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

Menurut Edison Emron, dkk (2017:191-192), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kompetensi
2. Teknologi/Mesin
3. Metode

Berikut ini penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas sebagai berikut:

#### 1. Kompetensi

Apabila kompetensi pegawai/karyawan masih rendah maka perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.

#### 2. Teknologi/Mesin

Kemampuan teknologi/mesin pendukung perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru, jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.

### 3. Metode/Sistem

Perlu dibangun metode/sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang/bagian.

Dapat kita simpulkan dari pendapat diatas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya dari diri sendiri dalam melakukan pekerjaan serta dukungan dari manajemen yang membangun sistem kerja dan motivasi karyawan supaya bekerja lebih optimal.

#### **e. Indikator Kinerja Karyawan**

Penetapan indikator kinerja harus berlandaskan pada hasil perumusan perencanaan strategik yang meliputi tujuan, sasaran dan strategi perusahaan.

Menurut Bernadin dalam Crimson Sitanggang (2005) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen Organisasi: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Menurut Sutrisno (2009:152), bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penagangan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari beberapa pendapat diatas dapat kita simpulkan bahwa indikator kinerja dapat mengukur kualitas, kuantitas, dan komitmen kerja sehingga memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaanya.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Gray dalam Winardi dalam Hamali (2016:130), “mengartikan sebagai motivasi sebagai hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.

Adapun menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:133), “menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Menurut Rivai (2005:455), “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan”.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2016:131), “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan”.

Menurut Kondalkar dalam Hamali (2016:131), “mengartikan motivasi sebagai salah satu dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energy fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan”.

Menurut Stanto (1981:101), “mendefinisikann bahwa *A motive is a stilmulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*, yang artinya suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas”.

Sperling (1987:183), “mengemukakan bahwa *motive is defined as tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is sad to satisfy the movie* yang artinya motif didefenisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam arti (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif”.

Menurut pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan.

## **b. Teori Motivasi**

### **1. Teori Kebutuhan**

Abraham Maslow dalam Sunyoto (2018:12), mengemukakan bahwa Hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual.
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima di dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan.

## **c. Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menumbuh energi pada saat melakukan pekerjaan.



Menurut Hasibuan (2003:221), menyatakan tujuan dari pemberian motivasi terhadap kinerja sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan kinerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut Saydam (1999:3) memberikan penjelasan tujuan motivasi yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja.
2. Meningkatkan disiplin kerja.
3. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
4. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
5. Menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Dapat kita simpulkan dari beberapa poin diatas bahwa tujuan motivasi dapat meningkatkan dan menumbuhkan rasa gairah, disiplin serta menciptakan hubungan kerja yang baik sehingga berdampak positif bagi perusahaan.

#### **d. Manfaat Motivasi**

Mengenai motivasi, semua orang sangat memerlukan dorongan dalam hal psikologis. Terutama disaat diri merasa terpuruk dan membutuhkan semangat lain agar tercapai buat semangat dalam bekerja, motivasi memiliki beberapa manfaat.

Menurut Arep (2003:219), menjelaskan tentang manfaat motivasi sebagai berikut:

1. Pekerjaan akan selesai dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan.
2. Orang akan senang melakukan pekerjaannya. sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukannya.
3. Orang merasa berharga. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi.
4. Orang akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk berhasil sesuai target terhadap apa yang mereka kerjakan.
5. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.
6. Semangat juangnya akan tinggi. Hal ini akan memberikan suasana kerja yang bagus di semua bagian.

Prinsip umum dijelaskan oleh Stoner (2006:136), terdapat beberapa manfaat teori motivasi, setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa yang sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Teori motivasi mempunyai istilah dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia, isi teori motivasi membantu untuk memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari.

#### **e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari beberapa macam. Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai dari interaksi yang terjadi di dalam individu.

Sutrisno (2010) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu:

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

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

##### **2. Faktor Ekstern**

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

Menurut Herzberg dalam Noor (2013:251) faktor-faktor yang mempengaruhi sebagai berikut:

1. Faktor pemuas (*motivation factor*) yang merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang (kondisi instrintik). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu prestasi yang diraih (*achivement*), pengakuan orang lain (*advancement*), kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*), kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*).
2. Faktor pemelihara (*maintance factor*) disebut juga *hygine factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemulihan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemelihara ketentraman dan kesehatan. Adapun yang dikualifikasikan ke dalam faktor ini adalah kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu dari *supervise tekhnis* dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat kita gunakan untuk meningkatkan motivasi bekerja seorang karyawan supaya lebih optimal dalam bekerja. Sehingga hasil kerja yang diharapkan akan tercapai sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

#### **f. Indikator Motivasi**

Indikator merupakan dasar dalam menentukan apakah variabel yang diteliti mempunyai nilai-nilai yang absolut atau tidak, nilai yang bisa dipertanggung jawabkan dalam konteks ilmu dan praktik.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori Herzberg dalam slamet (2007), yaitu:

1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan.
2. Lingkungan kerja.
3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
4. Fasilitas penunjang pekerja sesuai dengan kebutuhan.

## 5. Gaji dan pemberian tunjangan.

Sedangkan menurut Maslow dalam Robbins (2006), yang menjadi indikator yaitu:

1. Fisiologis: antara lain lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi: serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan persahabatan.
5. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian, potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Dari beberapa poin diatas dapat kita simpulkan indikator motivasi sangat mendorong semangat karyawan baik hubungan dengan sesama rekan maupun dengan atasan serta keselamatan dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan kinerja dalam bekerja.

## **3. Disiplin**

### **a. Pengertian Disiplin**

Menurut Singodimedjo (2002), “mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma

peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang meorosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Sedangkan menurut Terry dalam Tohardi (2002), “disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin”.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334), “disiplin adalah kesiapan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”.

Sedangkan menurut Hamali (2016:214), “menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Rivai (2005:444), “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Keith Davis (1985:336), “*Dicipline is management action to enforce organization standartd* berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi”.

Menurut pendapat para ahli diatas, dapat kita simpulkan disiplin adalah merupakan alat penggerak karyawan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang diterapkan suatu perusahaan, dan menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan dan nilai-nilai tinggi dan pekerjaan dan perilaku.

## **b. Tujuan Disiplin Kerja**

Kedisiplinan diartikan sebagai bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma soal yang berlaku. Dengan dilakukan disiplin kerja karyawan yang baik dan semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat.

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006:611) sebagai berikut yaitu:

1. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan ini diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan sangat terbatas.
2. Tujuan disiplin kerja yang kedua adalah untuk menumbuhkan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara penyelia dan bawahannya. Peneakan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara penyelia bawahan.
3. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka panjang.
4. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Tohardi (2012:349), tujuan dari penilaian disiplin kerja sebagai berikut:

1. Keputusan yang berhubungan dengan kompensasi
  - a. Keputusan yang berhubungan dengan staffing.
  - b. Melakukan penilaian terhadap proses rekrutmen atau seleksi.

2. *Development objectives*, yaitu terdiri dari:

- a. Memberikan umpan balik pada pegawai yang bersangkutan.
- b. Memberikan arah pada pegawai mengenai disiplin yang harus dicapai dimasa yang akan datang.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan *training* dan *Development* bagi karyawan tersebut.

Dari beberapa poin diatas maka dapat kita simpulkan tujuan dari disiplin pada saat bekerja adalah agar karyawan mematuhi aturan perusahaan sehingga menumbuhkan rasa hormat dan saling percaya antara atasan dan bawahan dan dapat membantu karyawan menjadi produktif.

### **c. Manfaat Disiplin**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi tidak melanggar aturan-aturan yang sudah di tetapkan.

Menurut Mangkunegara (2013:154), mengemukakan manfaat disiplin sebagai berikut:

#### 1. Bagi Instansi atau Perusahaan

Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.

#### 2. Bagi Pegawai



Bagi pegawai akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, hal ini nantinya akan membuat pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

Dari beberapa poin diatas maka dapat kita simpulkan manfaat dari disiplin membuat kelancaran pelaksanaan setiap tugas dan dapat juga mengembangkan tenaga dan pikirannya secara optimal.

#### **d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan modal yang harus karyawan miliki. Karena pada dasarnya disiplin kerja berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja pada saat menjalankannya.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir medua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, seing minta izin keluar.
2. Ada tidaknya pimpinan dalam perusahaan  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari disiplin kerja, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbua semuanya dalam perusahaan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan  
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seseorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008), menyatakan beberapa hal yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Dari beberapa poin diatas sangat bermanfaat untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Sehingga hasil kerjanya sesuai dengan keinginan perusahaan.

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

Disiplin kerja seorang karyawan dapat diketahui melalui indikator. Pada dasarnya masih banyak faktor yang bisa dijadikan indikator disiplin kerja. Karyawan guna meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

Hasibuan (2008), menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin karywan yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Pemimpin dan Teladan
3. Pengawas Melekat (waskat)
4. Sanksi Hukuman
5. Ketegasan

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lanteiner dalam Soedjono (2002:72) adalah:

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertid maka dapat dikatakan sebagai karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

### 3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

### 4. Ketaatan terhadap peraturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan. Mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Dapat kita simpulkan dari pendapat diatas banyak indikator disiplin yang sangat diperlukan dalam mendorong disiplin para karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal.

## **4. Kepuasan Kerja**

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

Menurut Keith Davis (1985:96), “mengemukakan bahwa “*job statisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view thei work*” kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja”.

Menurut Robbins dalam Hamali (2016:200), “mendefenisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima”.

Kreitner dan Kinicki dalam Hamali (2016:201),” mendefenisikan kepuasan merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang”.

Adapun menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007:299), “mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”.

Menurut Vechio dalam Wibowo (2007:299), “menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan”.

Iriana (2004), “mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan terjadi pandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan pelaku”.

Menurut pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan yang berhubungan erat dengan sikap dari karyawan dan mencintai pekerjaan, menikmati pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan lingkungan kerja.

#### **b. Tujuan Kepuasan Kerja**

Tujuan dari kepuasan kerja agar pegawai menyukai pekerjaannya. Menurut Badriyah (2015:227), “mendefenisikan ketika seseorang merasakan kepuasan kerja dalam bekerja. Ia akan berupaya semaksimal mungkin dengann segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal”.

Hal senada juga dikatakan Wirawan (2013:700) “Jika orang puas terhadap pekerjaannya, dia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi”. Dengan demikian manfaat dari kepuasan

kerja ini ada pada sisi pegawai dan tujuan dari kepuasan kerja ini ada disisi perusahaan. Dimana apabila seseorang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dia akan melakukan pekerjaannya dengan ringan, dengan kata lain, meskipun pekerjaannya berat tidak akan terasa olehnya dan sebaliknya kalau kepuasan kerja pegawai rendah, maka semua pekerjaan yang dilakukannya akan terasa berat.

### **c. Manfaat Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan. Jika perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak sekali manfaat.

Menurut Nitisemito (2002:150), manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
2. Kerusakan akan dapat dikurangi
3. Absensi dapat diperkecil
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
6. Ongkos per unit dapat diperkecil

Sedangkan menurut Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2013), menyatakan bahwa manfaat kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
4. Mengurangi gairah dan semangat kerja
5. Mengurangi tingkat absensi

6. Mengurangi *turnover*
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Meningkatkan motivasi kerja
9. Menimbulkan kematangan psikologis
10. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

Dapat kita simpulkan dari beberapa poin diatas manfaat kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja dan juga mengurangi tingkat absensi karyawan, sehingga berdampak positif bagi perusahaan.

#### **d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif menyangkut penyesuaian diri seseorang karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk di dalamnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Mangkunegara (2001:120), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

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

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno dalam Hamali (2016:205), sebagai berikut:

1. Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, yaitu berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, perlengkapan kerja, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan setara kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, bermacam tunjangan, pemberian fasilitas kerja dan promosi.

Dapat kita simpulkan dari beberapa poin diatas karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja jauh lebih baik dan berprestasi dibandingkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, karena menciptakan keadaan positif.

#### **e. Indikator Kepuasan Kerja**

Banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada masing-masing karyawan.

Indikator kepuasan kerja menurut Wibowo (2010:7), sebagai berikut:



1. Gaji
2. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerja
3. Lingkungan kerja yang mendukung
4. Pekerjaan yang sangat menarik

Hasibuan (2009), ada beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
2. Berat ringannya suatu pekerjaan
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan
4. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
5. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Dapat kita simpulkan dari beberapa poin diatas indikator kepuasan kerja perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan selama bekerja. Dengan begitu perusahaan bisa memperbaiki serta meningkatkan berbagai macam aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi/ perusahaan. Terjadinya atau tidak motivasi di dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh dalam penurunan dan peningkatan kinerja karyawan. Motivasi juga bisa menjadi salah satu faktor pendorong karyawan dalam mendapatkan prestasi di dalam perusahaan tempat ia bekerja.

Motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja di dukung oleh teori yang sudah ada. Salah satu teori yang mendukung pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja adalah berdasarkan menurut Gomez (2003:177), bahwa kinerja/performance adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kemampuan melekat pada dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakanya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreaktivitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan, serta selalu semangat dalam menjalankan pekerjaan. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu motivasi.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Syarifuddin (2012) dengan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin kerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo”. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo.

Dengan adanya teori yang mendukung dan penelitian yang telah dilakukan maka pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, yang artinya semakin besar motivasi karyawan saat melakukan pekerjaan maka akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

## **2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisien dan semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, senda gurau atau pencurian. Dengan adanya kedisiplinan yang baik dapat membuat karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sangat efisien dengan waktu.

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dukung oleh teori yang sudah ada. Salah satu teori yang mendukung pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan adalah berdasarkan menurut Hariandja (2002:30) yang menyatakan bahwa peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Abidin (2013), dengan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.” Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa disiplin dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

Dengan adanya teori yang mendukung dan penelitian yang telah dilakukan maka pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif

dan signifikan, yang artinya semakin tinggi tingkat disiplin seorang karyawan maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan dan perusahaan.

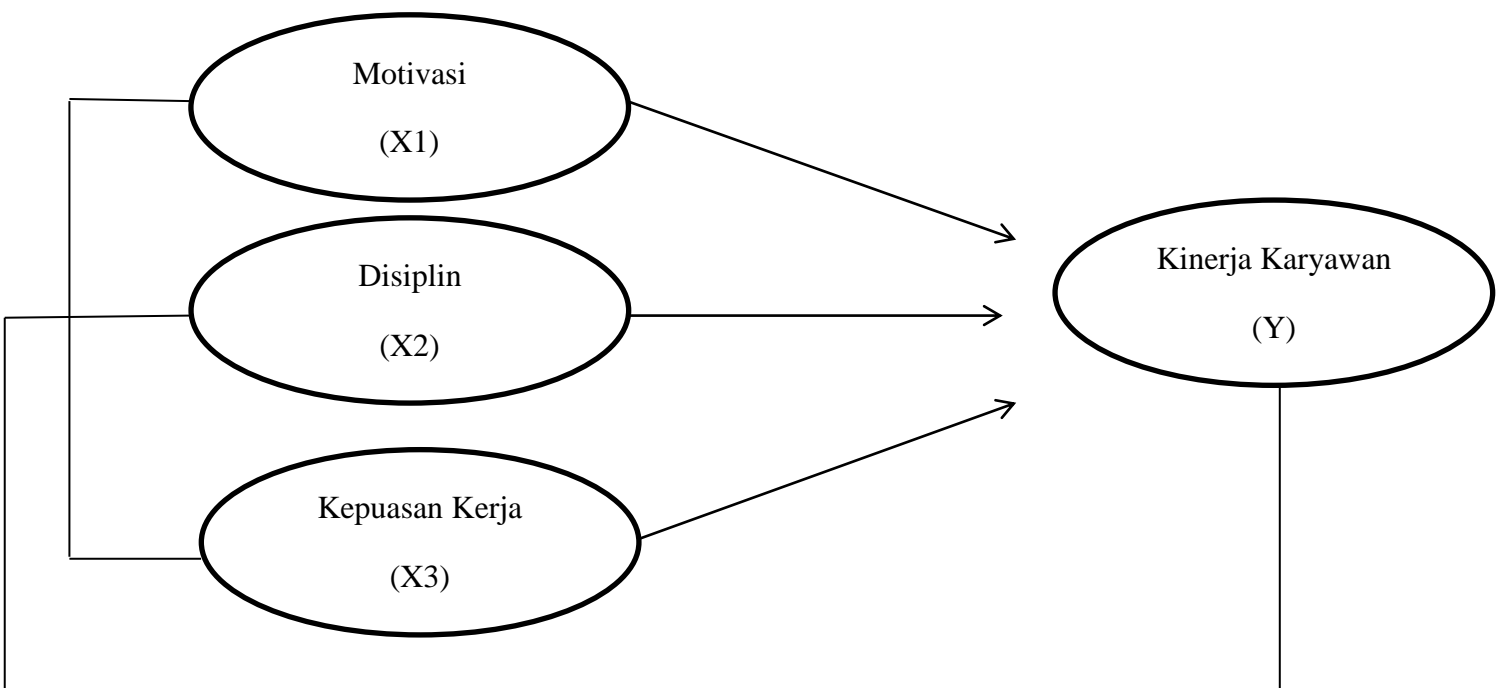
### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dukung oleh teori yang sudah ada. Salah satu teori yang mendukung pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah berdasarkan menurut Robbins (2006), yang menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Marlia (2010) dengan melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung.” Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung.

Dengan adanya teori yang mendukung dan penelitian yang telah dilakukan maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, yang artinya semakin besar rasa kepuasan yang di terima karyawan maka semakin meningkat kinerja seorang karyawan. Dan bisa dilihat hubungan variabel motivasi, disiplin, dan kepuasan terhadap kinerja pada gambar dibawah ini :



**Gambar II-1 Kerangka Konseptual**

**Sumber: Diolah Peneliti**

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu.

2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu.
4. Ada pengaruh motivasi, disiplin, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang dilakukan adalah dengan metode penelitian asosiatif, menurut Siregar (2012:7) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Dalam penelitian ini akan mengumpulkan data sampel penelitian, sampel penelitian ini dikumpulkan melalui pengisian angket. Sehingga dalam penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Persero Cabang Kulanamu.

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Motivasi**

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan

##### **2. Disiplin**

Disiplin adalah merupakan alat penggerak karyawan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang diterapkan suatu perusahaan, dan menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan yang berhubungan erat dengan sikap dari karyawan dan mencintai pekerjaan, menikmati pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan lingkungan kerja.

### 4. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepada seorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan

**Tabel III-1. Tabel Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Motivasi (Variabel X1)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen organisasi	Skala Likert
2	Disiplin (Variabel X2)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Pemimpin Teladan 3. Waskat 4. Sanksi Hukum 5. Ketegasan	Skala Likert
3	Kepuasan Kerja (Variabel X3)	1. Penempatan yang tepat Sesuai keahlian 2. Berat ringanya suatu pekerjaan 3. Suasana dan lingkungan Pekerjaan 4. Sikap pimpinan dalam kepemimpinanya 5. Sifat Pekerjaan monoton atau tidak	Skala Likert



4	Kinerja (Variabel Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen Organisasi	Skala Likert
---	----------------------	---	--------------

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Mei 2019 sampai dengan Agustus 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel III-2 Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Proses Penelitian	Bulan																									
		April'19				Juni'19				Juli'19				Agust'19				Novem'19				Desem'19					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pra Riset	■	■	■	■																						
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■																				
3	Bimbingan dan Perbaikan Proposal					■	■	■	■																		
4	Seminar Proposal									■																	
5	Pengumpulan Data										■	■	■														
6	Pengelolaan Data dan Analisis Data													■	■	■	■										
7	Penyusunan Tesis														■	■	■	■									
8	Seminar Hasil																	■									
9	Bimbingan Tesis																		■	■	■	■					



## E. Jenis dan Sumber Data

Berasarkan latar belakang dan rumusan serta klarifikasi objek yang diteliti dapat disimpulkan sebagai penelitian asosiatif. Penelitian ini berdasarkan fakta di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam.

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Instrumen Penelitian

Alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dan angket terbuka, menurut Siregar (2017: 25), “skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu: pertanyaan positif dan negatif. Skala likert menggunakan 5 tingkat jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

**Tabel III-3 Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber : Siregar (2017:2)**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan kusioner yang diberikan kepada responden penelitian yaitu karyawan di PT

Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu bagian *Human Resource General Affair*.

## G. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Siregar (2017:46), uji validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfull measure the phenomenon*).

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum X)^2] [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Nilai koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total

N = Jumlah responden

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat Y

**Tabel III-4**  
**Uji Validitas Motivasi (X1)**

No. Item	Koefisien Korelasi	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,691	0,334	Valid
2	0,649	0,334	Valid
3	0,559	0,334	Valid
4	0,622	0,334	Valid
5	0,544	0,334	Valid
6	0,379	0,334	Valid
7	0,624	0,334	Valid
8	0,677	0,334	Valid

9	0,605	0,334	Valid
10	0,744	0,334	Valid

Berdasarkan uji validitas instrumen  $X_1$  (Motivasi) pada tabel di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pertanyaan pada variabel  $X_1$  dinyatakan valid dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,005. Dengan demikian instrumen variabel  $X_1$  dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada ujian selanjutnya.

**Tabel III-5**  
**Uji Validitas Disiplin ( $X_2$ )**

No. Item	Koefisien Korelasi	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,556	0,334	Valid
2	0,550	0,334	Valid
3	0,564	0,334	Valid
4	0,575	0,334	Valid
5	0,405	0,334	Valid
6	0,706	0,334	Valid
7	0,632	0,334	Valid
8	0,596	0,334	Valid
9	0,634	0,334	Valid
10	0,586	0,334	Valid

Berdasarkan uji validitas instrumen  $X_2$  (Disiplin) pada tabel diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel  $X_2$  dinyatakan valid dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,005. Dengan demikian instrumen variabel  $X_2$  dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji sebelumnya.

**Tabel III-6**  
**Uji Validitas Kepuasan Kerja ( $X_3$ )**

No. Item	Koefisien Korelasi	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,576	0,334	Valid
2	0,574	0,334	Valid
3	0,592	0,334	Valid
4	0,522	0,334	Valid

5	0,596	0,334	Valid
6	0,673	0,334	Valid
7	0,537	0,334	Valid
8	0,524	0,334	Valid
9	0,543	0,334	Valid
10	0,516	0,334	Valid

Berdasarkan uji validitas instrumen  $X_3$  (Kepuasan Kerja) pada tabel diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel  $X_3$  dinyatakan valid dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,005. Dengan demikian instrumen variabel  $X_3$  dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

**Tabel III-7**  
**Uji Validitas Kinerja (Y)**

No. Item	Koefisien Korelasi	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,584	0,334	Valid
2	0,547	0,334	Valid
3	0,469	0,334	Valid
4	0,684	0,334	Valid
5	0,471	0,334	Valid
6	0,406	0,334	Valid
7	0,434	0,334	Valid
8	0,528	0,334	Valid
9	0,542	0,334	Valid
10	0,527	0,334	Valid

Berdasarkan uji validitas instrumen Y (Kinerja) pada tabel diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada Y dinyatakan valid dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,005. Dengan demikian instrumen variabel Y dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

## 2. Uji Realibilitas

Menurut Siregar (2017:55), reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right\}$$

Keterangan:

r : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_i^2$  : jumlah varians butir

$S_i^2$  : varians total

Kriteria Pengujianya adalah:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni alfa  $\geq 0,005$  maka reliabilitas dinyatakan realibel.
2. Jika nilai koefisien realibilitas alfa  $<$  maka realibilitasnya tidak reliabel (tidak percaya).

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat realibilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( $\geq 0,005$ ). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan bahwa butir pertanyaan dari masing- masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

**Tabel III-8**  
**Uji Realibilitas Variabel  $X_1, X_2, X_3, Y$**

Variabel	Nilai Realibilitas	Statutus
Motivasi	0,812	Reliabel
Disiplin	0,780	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,757	Reliabel
Kinerja	0,699	Realibel

**Sumber: Data Penelitian (Diolah) 2019**

Nilai realibilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat realibilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1(>0,5). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

## **H. Uji Persyaratan Regresi/Asumsi Klasik**

### **1. Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **2. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Cara untuk mengetahui gejala multikolieritas antara lain sebagai berikut:

1. Nilai  $f_{table}$  yang sangat tinggi, serta tidak atau hanya sedikit nilai  $t_{table}$  yang signifikan.
2. Meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar variabel independen dengan menggunakan variance inflating factor (VIF) dan



tolerance value. Batas VIF adalah 10 dan tolerance value adalah 0,1 jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance value < 0,1 maka telah terjadi multikolinieritas.

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi variansi dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas.

#### **I. Teknik Analisis Data**

##### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Siregar (2017:301), regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama –sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan.

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> = Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja.

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub> = Parameter Koefisien masing – masing variabel

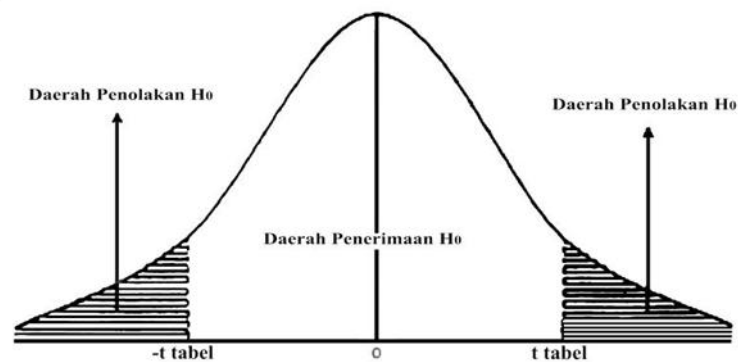
a = konstanta.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujianya adalah:

1.  $H_0 : H_1 = 0$ , yaitu suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2.  $H_a : H_1 \neq 0$ , artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.



**Gamabar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Ujit)**

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai Berikut:

1. Jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan berpengaruh tidak signifikan.
2. Jika  $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan berpengaruh signifikan.

### b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumus uji F sebagai berikut:

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

Dimana:

R = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel Independent

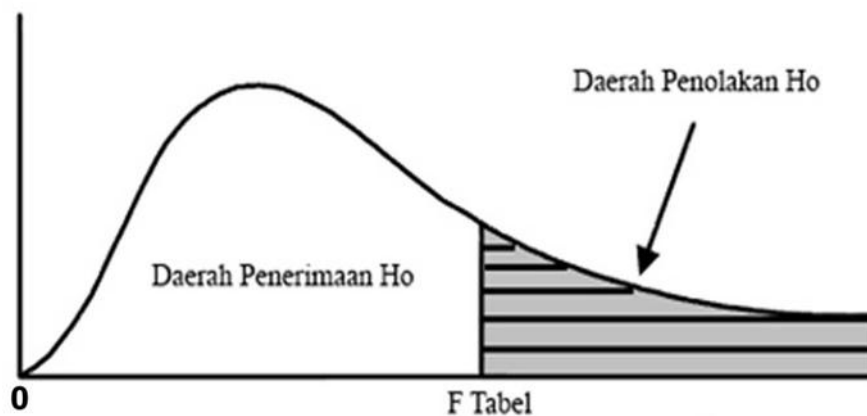
n = Jumlah Sampel

$R^2$  = Koefisien Korelasi Ganda yang telah ditentukan

F =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

Kriteria Pengujian sebagai berikut:

1. Tidak signifikan Jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .
2. Signifikan jika  $H_0$  ditolak diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .



**Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)**

Kriteria Pengambilan Keputusan Hipotesis Adalah sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan berpengaruh.
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan berpengaruh signifikan.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap Y. Menurut Sugiyono (2016:185) determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

D = Koefisien Determinasi.

R = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat.

100% = Persentase Kontribusi.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Deskriptif Data penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti mengelola angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel motivasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin (X2), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X3), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 35 orang karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Divisi *Human Resousce General Affair* sebagai sempel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala *likert*.

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *Likert* pada tabel diatas bahwa ketentuan berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas maupun variabel terikat. Dengan demikian untuk setiap respondenn yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

##### **a. Karakteristik Responden Penelitian**

Karakteristik responden yang ada pada PT Angkasa Pura II (Pesero) Kantor Cabang Kualanamu Divisi *Human Resource General Affair* adalah sebagai berikut:

### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV-1**  
**Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	23	65,71
2	Perempuan	12	34,28
Jumlah		35	100,0

**Sumber: Data Diolah 2019**

Dilihat dari tabel di atas bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa 65,71% atau sebanyak 23 orang terdiri dari responden laki-laki dan 34,28% atau sebanyak 12 orang terdiri dari responden perempuan.

### 2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV-2**  
**Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Diploma (1/2/3)	25	71,42
2	S1	10	28,57
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Dilihat dari tabel di atas bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa 71,42% atau sebanyak 25 orang terdiri dari responden pendidikan Diploma (1/2/3) dan sebesar 28,57 atau sebanyak 10 orang terdiri responden pendidikan S1.

### 3. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV-3**

**Usia**

<b>Umur Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
21- 30 Tahun	15	42,85
31- 40 Tahun	11	31,42
41- 50 Tahun	6	17,14
>50 Tahun	3	8,57
Total	35	100

Sumber: Data Diolah 2019

Dilihat dari tabel diatas bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 42,85% atau sebanyak 15 orang adalah responden berusia antara 21-30 Tahun, dan sebesar 31,42 atau sebanyak 11 orang adalah responden berusia antara 31-40 tahun, dan sebesar 17,14 atau sebanyak 6 orang adalah responden berusia antara 41-50, dan sebesar 8,57% atau sebanyak 3 orang adalah responden berusia diatas 50 Tahun.

### 4. Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan tingkat lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV-4**

**Lama Bekerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<5 Tahun	17	48,57
6 Tahun-10 Tahun	9	25,71
11 tahun-20 Tahun	5	14,28
21 Tahun-30 Tahun	4	11,42
Total	35	100

Dilihat pada tabel bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 48, 57% atau sebanyak 17 orang adalah responden yang lama bekerja <5 Tahun, dan sebesar 25,71 atau sebanyak 9 adalah responden yang memiliki lama bekerja antara 6-10 Tahun, dan sebesar 14,28% atau sebanyak 5 orang adalah responden yang memiliki lama bekerja 11-20 Tahun, dan sebesar 11,42% atau sebanyak 4 orang adalah responden yang memiliki lama bekerja 21-30 Tahun.

### b. Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket peneliti sebarakan sebagai berikut:

#### 1). Variabel Motivasi (X1)

Variabel motivasi diukur dengan 10 pernyataan untuk memperoleh tanggapan responden. Hal statistik deskriptif variabel motivasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-5**  
**Skor Angket Variabel Motivasi (X1)**

<b>Jawaban Motivasi</b>												
<b>No</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	11	31,42	7	20,00	16	45,71	1	2,85	0	0	35	100%
2	12	34,28	9	25,71	14	40,00	0	0	0	0	35	100%
3	10	28,57	8	22,85	14	40,00	3	8,57	0	0	35	100%
4	12	34,28	9	25,71	13	37,14	1	2,85	0	0	35	100%
5	14	40,00	9	25,71	11	31,42	1	2,85	0	0	35	100%
6	8	22,85	12	34,28	14	40,00	1	2,85	0	0	35	100%
7	13	37,14	8	22,85	12	34,28	2	5,71	0	0	35	100%
8	16	45,71	5	14,28	12	34,28	2	5,71	0	0	35	100%
9	10	28,57	13	37,14	12	34,28	0	0	0	0	35	100%
10	13	37,14	5	14,28	17	48,57	0	0	0	0	35	100%

Sumber: Data Diolah 2019



Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden dengan pernyataan ketika atasan anda memberikan pengarahan/ bimbingan dalam hal pekerjaan dapat membuat anda termotivasi dalam bekerja lebih baik, sebanyak 16 orang dengan persen 45,17% mayoritas menjawab kurang setuju.
2. Jawaban responden dengan pernyataan keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, sebanyak 14 orang dengan persen 40,00% mayoritas menjawab kurang setuju.
3. Jawaban responden dengan pernyataan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sebanyak 14 orang dengan persen 40,00% mayoritas menjawab kurang setuju.
4. Jawaban responden dengan pernyataan saya merasa peralatan di tempat kerja dapat membantu, sebanyak 13 orang dengan persen 37,14% mayoritas menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden dengan pernyataan gaji dan tunjangan diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan, sebanyak 14 orang dengan persen 40,00% mayoritas menjawab sangat setuju.
6. Jawaban responden dengan pernyataan perusahaan selalu memberikan hak cuti kepada saya, sebanyak 14 orang dengan persen 40,00% mayoritas menjawab kurang setuju.
7. Jawaban responden dengan pernyataan tingkat keselamatan terjamin oleh perusahaan, sebanyak 13 orang dengan persen 37,14% mayoritas menjawab sangat setuju.

8. Jawaban responden dengan pernyataan saya merasa diperhatikan oleh pemimpin, sebanyak 16 orang dengan persen 45,17% mayoritas menjawab sangat setuju.
9. Jawaban responden dengan pernyataan saya akan menjadi semakin semangat dan giat jika saya diakui sebagai karyawan yang baik, sebanyak 13 orang dengan persen 37,14% mayoritas menjawab setuju.
10. Jawaban responden dengan pernyataan menurut saya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk beraktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak, 17 orang dengan persen 48,57% mayoritas menjawab kurang setuju.

## 2). Variabel Disiplin (X2)

Variabel disiplin kerja di ukur dengan 10 pertanyaan untuk memperoleh tanggapan responden. Hal statistik deskriptif variabel disiplin dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket Variabel Disiplin (X2)**

Jawaban Disiplin												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	22,85	7	20,00	18	51,42	2	5,71	0	0	35	100%
2	17	48,57	0	0	18	51,42	0	0	0	0	35	100%
3	15	42,85	6	17,14	14	40,00	0	0	0	0	35	100%
4	19	54,28	5	14,28	11	31,42	0	0	0	0	35	100%
5	10	28,57	11	31,42	12	34,28	2	5,71	0	0	35	100%
6	13	37,14	4	11,42	18	51,42	0	0	0	0	35	100%
7	13	37,14	10	28,57	12	34,28	0	0	0	0	35	100%
8	11	31,42	5	14,28	19	54,28	0	0	0	0	35	100%
9	15	42,85	6	17,14	14	40,00	0	0	0	0	35	100%
10	19	54,28	5	14,28	9	25,71	2	5,71	0	0	35	100%

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki tujuan dan kemampuan yang jelas dalam bekerja, sebanyak 18 orang dengan persen 51,42% mayoritas menjawab kurang setuju.
2. Jawaban responden dengan pernyataan pemimpin beriskap adil dalam menegakan disiplin, sebanyak 18 orang dengan persen 51,42% mayoritas menjawab kurang setuju.
3. Jawaban responden dengan pernyataan hasil kerja karyawan di evaluasi pimpinan, sebanyak 15 orang dengan persen 42,85 mayoritas menjawab sangat setuju.
4. Jawaban responden dengan pernyataan saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan, sebanyak 19 orang dengan persen 54,28 mayoritas menjawab sangat setuju.
5. Jawaban responden dengan pernyataan pimpinan selalu mengutarakan keinginan pada bawahanya secara langsung, sebanyak 12 orang dengan persen 34,28 mayoritas menjawab kurang setuju.
6. Jawaban responden dengan pernyataan saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, sebanyak 18 orang dengan persen 51,425 mayoritas menjawab kurang setuju.
7. Jawaban responden dengan pernyataan saya lebih berhati-hati dalam menggunakan alat-alat kantor, sebanyak 13 orang dengan persen 37,14% mayoritas menjawab sangat setuju.

8. Jawaban responden dengan pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, sebanyak 19 orang dengan persen 54,28 mayoritas menjawab kurang setuju.
9. Jawaban responden dengan pernyataan saya akan menaati peraturan yang telah dibuat perusahaan, sebanyak 15 orang dengan persen 42,85% mayoritas menjawab sangat setuju.
10. Jawaban responden dengan pernyataan tanggung jawab yang saya terima sesuai dengan prosedur, sebanyak 19 orang persen 54,28 mayoritas menjawab sangat setuju.

### 3). Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Variabel kepuasan kerja di ukur dengan 10 pertanyaan untuk memperoleh tanggapan responden. Hal statistik deskriptif variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-7**  
**Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

<b>Jawaban Kepuasan Kerja</b>												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	28,57	7	20,00	17	48,57	1	2,85	0	0	35	100%
2	10	28,57	13	37,14	12	34,28	0	0	0	0	35	100%
3	11	31,41	8	22,85	16	45,71	0	0	0	0	35	100%
4	13	37,14	7	20,00	15	42,85	0	0	0	0	35	100%
5	12	34,28	8	22,85	15	42,85	0	0	0	0	35	100%
6	9	25,71	14	40,00	11	31,41	1	2,85	0	0	35	100%
7	17	48,57	5	14,28	13	37,14	0	0	0	0	35	100%
8	14	40,00	4	11,42	17	48,57	0	0	0	0	35	100%
9	13	37,14	10	28,57	12	34,28	0	0	0	0	35	100%
10	12	34,28	13	37,14	8	22,85	2	5,71	0	0	35	100%

Sumber: Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden dengan pernyataan saya mendapatkan gaji sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki, sebanyak 17 orang dengan persen 48,57% mayoritas menjawab kurang setuju.
2. Jawaban responden dengan pernyataan saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan, sebanyak 13 orang dengan persen 37,14% mayoritas menjawab setuju.
3. Jawaban responden dengan pernyataan salah satu yang membuat saya senang adalah lingkungan kerja yang mendukung, sebanyak 16 orang dengan persen 45,71% mayoritas menjawab kurang setuju.
4. Jawaban responden dengan pernyataan saya beranggapan pekerjaan itu sebagai rutinitas, sebanyak 15 orang dengan persen 42,85 mayoritas menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden dengan pernyataan penempatan kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki, sebanyak 15 orang dengan persen 42,85 mayoritas menjawab kurang setuju.
6. Jawaban responden dengan pernyataan saya merasa pekerjaan ini memberikan perasaan keberhasilan dalam karir saya, sebanyak 14 orang dengan persen 40,00% mayoritas menjawab setuju.
7. Jawaban responden dengan pernyataan saya mendapatkan rasa nyaman dalam suasana dan lingkungan kerja, sebanyak 17 orang dengan persen 48,57 mayoritas menjawab sangat setuju.

8. Jawaban responden dengan pernyataan saya merasa bahwa sifat pekerjaan ini seperti tantangan, sebanyak 17 orang dengan persen 48,57 mayoritas menjawab kurang setuju.
9. Jawaban responden dengan pernyataan saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saya saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, sebanyak 13 orang dengan persen 37,14 mayoritas menjawab sangat senang.
10. Jawaban responden dengan pernyataan suasana dan lingkungan kerja sangat mendukung dalam aktivitas bekerja, sebanyak 13 orang dengan persen 37,14% mayoritas menjawab setuju.

#### 4). Variabel Kinerja

Variabel kinerja diukur dengan 10 pernyataan untuk memperoleh tanggapan responden. Hal statistik deskriptif variabel kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-8**  
**Skor Angket Variabel Kinerja (Y)**

<b>Jawaban Kinerja</b>												
<b>No</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	25,71	7	20,00	18	51,42	1	2,85	0	0	35	100%
2	13	37,14	10	28,57	12	34,28	0	0	0	0	35	100%
3	15	42,85	10	28,57	9	25,71	1	2,85	0	0	35	100%
4	13	37,14	11	31,42	10	28,57	1	2,85	0	0	35	100%
5	14	40,00	10	28,57	11	31,42	0	0	0	0	35	100%
6	13	37,14	10	28,57	11	31,42	1	2,85	0	0	35	100%
7	10	28,57	15	42,85	10	28,57	0	0	0	0	35	100%
8	14	40,00	9	25,71	10	28,57	2	5,71	0	0	35	100%
9	12	34,28	11	31,42	10	28,57	2	5,71	0	0	35	100%
10	10	28,57	13	37,14	11	31,42	1	2,85	0	0	35	100%

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden dengan pernyataan saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaan sehingga saya mudah dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 18 orang dengan persen 51,42% mayoritas menjawab kurang setuju.
2. Jawaban responden dengan pernyataan saya memiliki kemampuan mencapai target sehingga dapat melakukan aktivitas lain, sebanyak 13 orang dengan persen 37,14 mayoritas menjawab sangat setuju.
3. Jawaban responden dengan pernyataan kemampuan yang saya miliki dapat mempermudah pekerjaan mana yang diutamakan sehingga terorganisir, sebanyak 15 orang dengan persen 42,85% mayoritas menjawab sangat setuju.
4. Jawaban responden dengan pernyataan saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi diri, sebanyak 13 orang dengan persen 37,14% mayoritas menjawab sangat setuju.
5. Jawaban responden dengan pernyataan pencapaian target kerja di suatu perusahaan dapat saya lakukan, sebanyak 14 orang dengan persen 40,00 mayoritas menjawab sangat setuju.
6. Jawaban responden dengan pernyataan sebagai pegawai tetap saya menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kinerja kerja pribadi, sebanyak 13 orang dengan persen 37,14% mayoritas menjawab sangat setuju.

7. Jawaban responden dengan pernyataan saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik, sebanyak 15 orang dengan persen 42,85% mayoritas menjawab setuju.
8. Jawaban responden dengan pernyataan saya paham dan mengerti dalam menerima instruksi kerja, sebanyak 14 orang dengan persen 40,00% mayoritas menjawab sangat setuju.
9. Jawaban responden dengan pernyataan saya dapat memajukan sikap positif dalam bekerja, sebanyak 12 orang dengan persen 34,28% mayoritas menjawab sangat setuju.
10. Jawaban responden dengan pernyataan saya bekerja hadir tepat waktu, sebanyak 13 orang dengan persen 37,14% mayoritas menjawab setuju.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

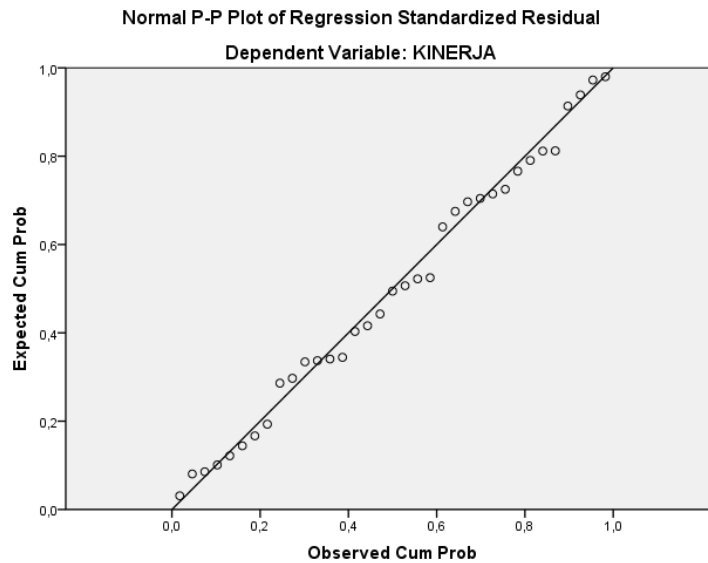
Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel motivasi (X1), disiplin (X2), kepuasan kerja (X3), terhadap kinerja (Y), maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu:

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 19.0 maka dapat diketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot sebagai berikut:





**Gambar IV-1**

**Uji Normalitas P-Plot**

Sumber: Data Diolah 2019

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

**b. Uji Multikolenaritas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-9**  
**Coefficients Multikonearitas**

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

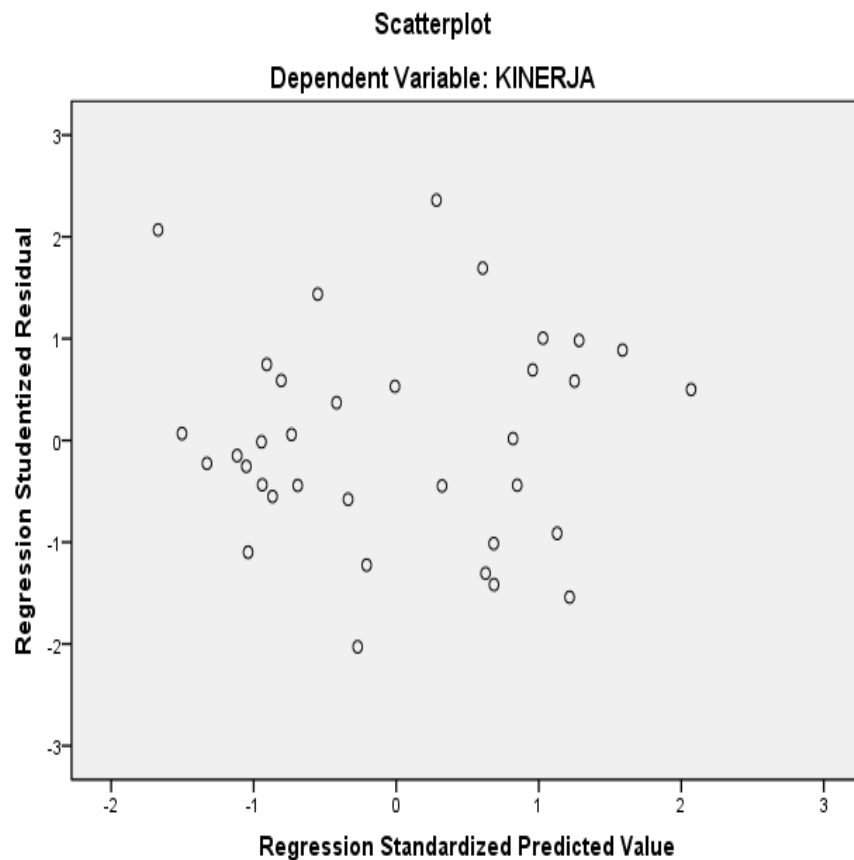
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MOTIVASI	,669	1,495
DISIPLIN	,710	1,409
KEPUASAN KERJA	,789	1,267

a. Dependent Variable: KINERJA

Jika dilihat pada tabel diatas diketahui bahwa hasil perhitungan *tolarance* menunjukkan bahwa motivasi (X1) memiliki nilai 0,669, disiplin (X2) memiliki nilai 0,710 dan kepuasan kerja (X3) memiliki nilai 0,789. Ketiga nilai ini lebih besar dari >0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai *varian inflation factor* (VIF) menunjukkan bahwa motivasi (X1) memiliki nilai 1,495 dan disiplin (X2) memiliki nilai 1,409 dan kepuasan kerja memiliki nilai 1,267. Ketiga nilai variabel tersebut <10,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar IV-2**  
**Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot**  
Sumber: Data Diolah 2019

Uji ini akan menyatakan terbetas dari heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak. Gambar di atas menunjukan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dijawab angka 0 pada sumbu Y.

### **3. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang dilakukan, amaka dapat diketahui bahwa

model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel IV- 10**  
**Coefficients Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,070	4,109		,747	,461
MOTIVASI	,336	,095	,407	3,556	,001
DISIPLIN	,178	,095	,210	1,888	,068
KEPUASAN KERJA	,419	,098	,453	4,297	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,70 + 0,336 X_1 + 0,178 X_2 + 0,419 X_3$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,070 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu motivasi (X<sub>1</sub>), Disiplin (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) = nol, maka kinerja (Y) adalah sebesar 3,070.
- b. nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> = 0,336 menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkat kinerja karyawan PT Angkasa II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu sebesar 33,6%, kontribusi yang diberikan motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari Unstandardized Coefficients pada tabel diatas.

- c. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,178$  menunjukkan apabila disiplin mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, sebesar 17,8 % kontribusi yang diberikan disiplin terhadap kinerja karyawan dilihat dari Unstandardized Coefficients pada tabel diatas.
- d. nilai koefisien regresi  $X_3 = 0,419$  menunjukkan apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, sebesar 41,9 % kontribusi yang diberikan keouasan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari Unstandardized Coefficients pada tabel diatas.

#### 4. Uji Hipotesis

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

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

**Tabel IV-11**

**Uji t**

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

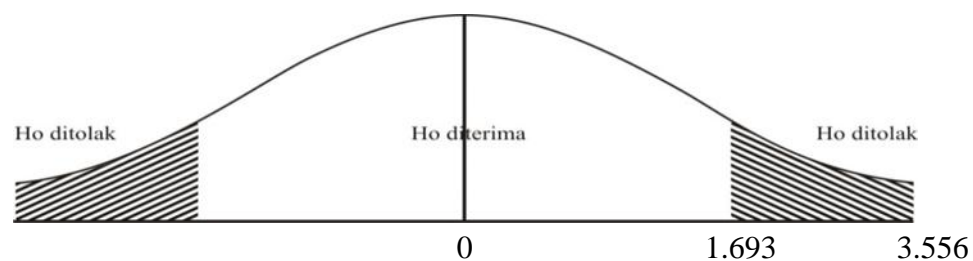
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,070	4,109		,747	,461
MOTIVASI	,336	,095	,407	3,556	,001
DISIPLIN	,178	,095	,210	1,888	,068
KEPUASAN KERJA	,419	,098	,453	4,297	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil  $t_{hitung}$  perlu diketahui taraf signifikansinya berdasarkan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan rumus  $n-k$  atau  $35-3 = 32$ , dari hasil  $t_{tabel}$  dapat diketahui nilai  $t_{tabel}$  1,693.

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pada tabel IV-11 dapat diketahui bahwa variabel  $X_1$  yaitu motivasi memiliki signifikan sebesar 0,01 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,556 > t_{tabel}$  1,693. Berdasarkan dari  $t_{hitung}$  dapat diketahui sebagai berikut:



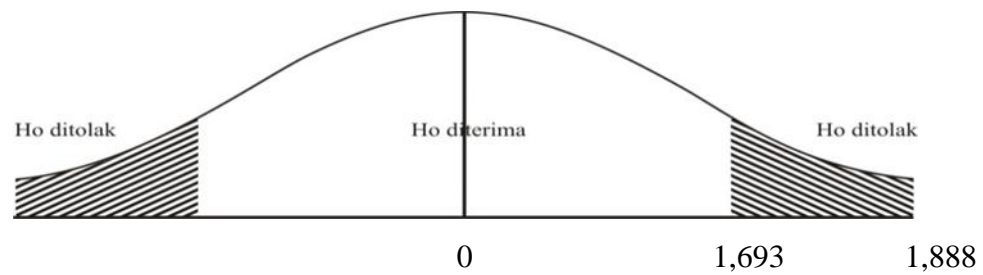
**Gambar IV-3**

### Gambar Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

### 2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Pada tabel IV-11 dapat diketahui bahwa variabel  $X_2$  yaitu disiplin memiliki signifikan sebesar 0,68 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,888 > t_{tabel}$  1,693. Berdasarkan dari  $t_{hitung}$  dapat diketahui sebagai berikut:



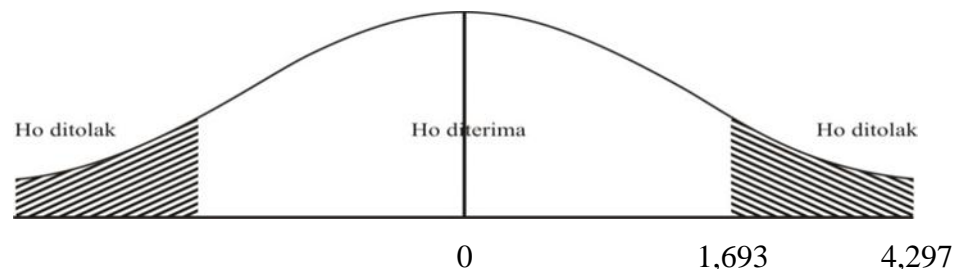
**Gambar IV-4**

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

Dapat disimpulkan bahwa disiplin ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

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

Pada tabel IV-11 dapat diketahui bahwa variabel  $X_3$  yaitu kepuasan kerja memiliki signifikan sebesar  $0,00 > \alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,297 > t_{tabel}$ . Berdasarkan dari  $t_{hitung}$  dapat diketahui:



**Gambar IV-5**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel IV-12**

**Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	523,548	3	174,516	27,724	,000 <sup>a</sup>
Residual	195,138	31	6,295		
Total	718,686	34			

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

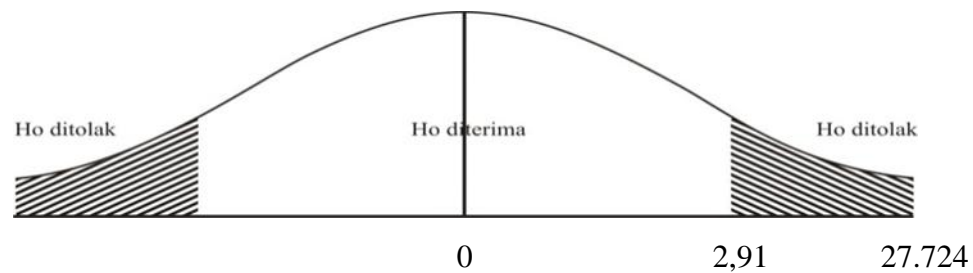
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dihasilkan  $27,724 > 2,91$  sehingga di simpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.





**Gambar IV-6**

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

#### **c. Koefisien Determinasi**

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel IV-13**

#### **Koefisien Determinasi**

##### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 <sup>a</sup>	,728	,702	2,509

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

#### **Sumber: Data Diolah 2019**

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai  $R_{\text{square}}$  adalah sebesar 0,728 atau sama dengan 72,8% artinya bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mampu untuk menjelaskan kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu adalah sebesar 72,8% dan sisanya 27,2% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

## B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $3.556 \geq 1.695$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_0$  ditolak, hal ini dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Berdasarkan hasil penelitian dari angket kusioner yang diberikan kepada karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Divisi *Human Resource General Affair* terdapat beberapa jawaban yang masih kurang setuju seperti pertanyaan berikut:

- Pertanyaan tentang ketika atasan anda memberikan pengarahan/bimbingan dalam hal pekerjaan dapat membuat anda termotivasi dalam bekerja lebih baik, sebanyak 16 orang dengan persen 45,17% mayoritas menjawab kurang setuju. Karena itu perlu dilakukan peningkatan dalam membimbing dan mengarahkan karyawan sehingga lebih termotivasi dalam bekerja.
- Pertanyaan tentang keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, sebanyak 14 orang dengan persen 40.00%

menjawab kurang setuju. Karena itu perlu ditingkatkan lagi soal keamanan ditempat kerja sehingga karyawan merasa terlindungi dalam bekerja.

- Pertanyaan tentang pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sebanyak 14 orang dengan persen 40,00% menjawab kurang setuju. Karena itu perlu dilakukanya pelatihan khusus dalam bekerja sehingga para karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilanya pada saat bekerja.
- Pertanyaan tentang saya merasa peralatan di tempat kerja dapat membantu, sebanyak 13 orang dengan persen 37,14% menjawab kurang setuju. Karena itu perlu dilakukan penambahan peralatan dalam bekerja karena dapat membantu mereka melakukan pekerjaan.
- Pertanyaan tentang perusahaan selalu memberikan hak cuti kepada saya, sebanyak 14 orang dengan persen 40,00% menjawab kurang setuju. Karena itu hak cuti harus lebih di perhatikan lagi agar karyawan dapat refreshing sejenak dari padat saat bekerja.
- Pertanyaan tentang menurut saya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk beraktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak, 17 orang dengan persen 48,57% menjawab kurang setuju. Karena itu perusahaan seharusnya harus lebih memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beraktifitas sendiri dalam bekerja sehingga bisa mengeluarkan potensi diri yang ada pada dirinya.

Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja

karyawan. Sehingga motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan, untuk itu dapat dipertahankan yang sudah baik namun perlu adanya dorongan motivasi bagi karyawan dengan memberikan pendidikan, pelatihan, atau workshop sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu Setiawan Agung. (2013), melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.

## **2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang menyatakan  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  yaitu  $1.888 \leq 1.695$  berada di daerah penerimaan  $H_0$  sehingga  $H_0$  ditolak, hal ini di nyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Berdasarkan hasil penelitian dari angket kusioner yang diberikan kepada karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Divisi *Human Resource General Affair* terdapat beberapa jawaban yang masih kurang setuju seperti pertanyaan berikut:

- Pertanyaan tentang saya memiliki tujuan dan kemampuan yang jelas dalam bekerja sebanyak 18 orang dengan persen 51,42% menjawab kurang setuju. Karena itu harus lebih di tingkatkan lagi dalam tujuan dan kemampuan seorang agar mereka mengerti dan jelas dalam bekerja.
- Pertanyaan tentang pemimpin bersikap adil dalam mengakkan disiplin, sebanyak 18 orang dengan persen 51,42% menjawab kurang setuju. Karena itu harus memilih pemimpin yang adil dan bijaksana sehingga tidak ada kata pilih kasih pada saat bekerja.
- Pertanyaan tentang pimpinan selalu mengutarakan keinginan bawahan secara langsung, sebanyak 12 orang dengan persen 34,28% menjawab kurang setuju. Karena itu perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin tentang keinginan bawahan sehingga mereka merasa jauh lebih dihargai dalam suatu perusahaan.
- Pertanyaan tentang saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, sebanyak 18 orang dengan persen 51,42% jawaban kurang setuju. Karena itu perlu lebih ditegaskan lagi waktu jam masuk kerja sehingga para karyawan jauh lebih disiplin sesuai yang ditentukan.
- Pertanyaan tentang saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, sebanyak 19 orang dengan persen 54,28% menjawab kurang setuju. Karena itu perlu ditingkatkan lagi rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaanya, dengan cara memberikan kebebasan dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga disiplin

sangatlah penting agar dapat memiliki tujuan dan kemampuan yang jelas dalam bekerja, pegawai juga memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Wiratama, Sintaasih (2013) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, diklat dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung.

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

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $4,297 \geq 1.695$  berada di daerah penerimaan  $H_0$  sehingga  $H_0$  ditolak, hal ini dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Berdasarkan hasil penelitian dari angket kusioner yang diberikan kepada karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Divisi *Human Resource General Affair* terdapat beberapa jawaban yang masih kurang setuju seperti pertanyaan berikut:

- Pertanyaan tentang saya mendapatkan gaji sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki, sebanyak 17 orang dengan persen 48,57% menjawab

kurang setuju. Karena itu perlu diperhatikan masalah gaji harus sesuai dengan apa yang dikerjakan supaya merasa lebih puas dan sungguh-sungguh dalam bekerja.

- Pertanyaan tentang salah satu yang membuat saya senang adalah lingkungan kerja yang mendukung, sebanyak 16 orang dengan persen 45,71% menjawab kurang setuju. Karena itu perlu ditingkatkan lagi tentang lingkungan kerja dengan selalu menjaga kebersihan ruangan kerja, toilet membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
- Pertanyaan tentang saya beranggapan pekerjaan itu sebagai rutinitas sebanyak 15 orang dengan persen 42,85 menjawab kurang setuju. Karena itu perlu dibuat situasi nyaman dalam suasana kerja, tidak terbebani dengan kerjaan sehingga bisa membuat mereka pekerjaan itu sebagai rutinitas.
- Pertanyaan tentang penempatan kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki sebanyak 15 orang dengan persen 42,85% menjawab kurang setuju. Karena itu perlu ditingkatkan lagi dan lebih selektif dalam menempatkan karyawan bekerja harus sesuai dengan keahlian mereka punya, agar bisa mengeluarkan kemampuan yang mereka miliki.
- Pertanyaan tentang saya mererasa bahwa sifat pekerjaan ini seperti tantangan sebanyak 17 orang dengan persen 48,57% menjawab kurang setuju. Karena itu perlu diberikan tantangan dalam bekerja membuat mereka terpacu dan tidak membosankan dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan. Sehingga kepuasan kerja sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan, untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus terus melakukan evaluasi dan peningkatan kepuasan kerja seperti gaji yang sesuai dengan tanggung jawab, lingkungan kerja yang baik dan penempatan kerja yang sesuai dengan keahliannya masing-masing agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Indrawati (2013) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar.

#### **4. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yaitu  $27,724 \geq 2,91$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima artinya ada pengaruh antara motivasi, disiplin, dan



kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Berdasarkan hasil penelitian dari angket kusioner yang diberikan kepada karyawan yang ada pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Divisi *Human Resource General Affair* terdapat beberapa jawaban yang masih kurang setuju seperti pertanyaan berikut:

- Pertanyaan tentang saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaan sehingga mudah dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 18 orang dengan persen 51,42% menjawab kurang setuju. Karena itu perlu ditingkatkan lagi tentang pengetahuan jenis pekerjaan agar membuat karyawan tidak bingung pada saat bekerja.

Dapat disimpulkan secara simultan antara variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus terus dilakukan evaluasi dan peningkatan dalam pengetahuan jenis pekerjaan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu maka dapat kita simpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif tidak signifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

## **B. Saran**

1. Motivasi sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan, untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus terus dilakukan evaluasi dan peningkatan motivasi seperti atasan memberikan bimbingan, keamanan di tempat kerja, pelatihan, peralatan ditempat kerja dan hak cuti kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan, untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus terus dilakukan evaluasi dan peningkatan disiplin seperti kemampuan yang jelas dalam bekerja, bersikap adil dalam menegakan disiplin, ketempat kerja lebih awal dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Kepuasan kerja sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan, untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus dilakukan evaluasi dan peningkatan kepuasan kerja seperti gaji sesuai dengan tanggung jawab, lingkungan kerja yang mendukung, penempatan kerja sesuai dengan keahlian dan sifat pekerjaan ini sebagai tantangan agar dapat maningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
4. Hasil penelitian ini bisa dijadikan suatu refrensi bagi pihak-pihak yang ingin menjadikan tesis ini menjadi refrensi maka tesis ini diperbolehkan dan dapat bisa lebih menyempurnakanya lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Musadieg, Mukzam, 2013, *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis.
- Damayanti, Susilaningsih, Sumaryati, 2013, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*, Jupe UNS.
- Devita, Maria, 2017, *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Restoran Alpha Hotel Pekan Baru*, Jom Fisip.
- Edison, Emron, Dkk, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Fitrianto, Ichlapio, 2016, *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara*, Jurnal Mirai Management.
- Hamali, Arif Yusuf, 2016, **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, PT. Buku Seru, Yogyakarta.
- Indrawati, Ayu Desi, 2013, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Denpasar*, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2017. **Manajemen Sumber Daya ruhiManusia Perusahaan**, Cetakan Empat Belas, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maulana, Hamid, Mayoan, 2015, *Pengaruh Motivasi Intrinstik, Motivasi Ekstrinstik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*, Jurnal Administrasi Bisnis, JAB.
- Permatasari, Jundah Ayu, DKK, 2015, **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Gunung Ringgit Malang)**, Jurnal Administrasi Bisnis.
- Rivai, Veitzhal, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, cetakan pertama, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sinambela, Lijan, Poltak, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Siregar, Syofian, 2014, **Metode Penelitian Kuantitatif**, Cetakan Kedua, Prenadamedia Group, Jakarta.

- Sugiyono, 2011, **Statistika Untuk Penelitian**, Cetakan ke sembilan belas, CV, Alfabeta, Bandung.
- Sumajow, Tewel, Lumintang, 2018, *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA.
- Sunyoto, Danang, 2018, **Teori Koesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik dan Peneltian)**, Cetakan Kedua, PT. Buku Seru, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy , 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Delapan, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Wibowo, 2007, **Manajemen Kinerja**, Cetakan Pertama, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.