

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA  
LAUTAN LUAS MEDAN**

***SKRIPSI***

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**NAMA : MARWAN FAUZY HAMONANGAN**  
**NPM : 1505160619**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA  
MEDAN  
2019**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangya yang diselenggarakan pada hari Jum,at, tanggal 08 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : Marwan Fauzy Hamonangan  
N P M : 1505160619  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Lantana Luas Medan  
Dinyatakan : ( B.A ) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. JUFREZEN, S.E., M.Si

Penguji II

MUHAMMAD ARIF, S.E., MM

Pembimbing

NOVI AISHA, S.E., M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
PANITIA UJIAN

Ketua

W. ANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MARWAN FAUZY HAMONANGAN  
N P M : 1505160619  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT.SAMUDERA LAUTAN LUAS MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



NOVI AISHA, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MARWAN FAUZY HAMONANGAN  
NPM : 1505160619  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Dcmikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 15-01-2019

Pembuat Pernyataan



*(Handwritten signature)*

6000  
LAPORAN RUPIAH



MARWAN FAUZY HAMONANGAN

NB:

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



## ABSTRAK

**Nama, Marwan Fauzy Hamonangan NPM, 1505160619 Judul : PENGARUH KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SAMUDERA LAUTAN LUAS MEDAN**

Tujuan Penelitian adalah Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan, Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan yang diangkat perlu dibatasi. Oleh sebab itu penulisan lebih berfokus kepada Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudera Lautan Luas Medan, penulis merumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Lautan Luas Medan, peneliti menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi yang dibawah 100 orang oleh karena itu semua populasi jadi sampel, penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, ada pun yang menjadi hasil penelitian ini adalah Berdasarkan hasil uji t diketahui, kepuasan kerja berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 4.741 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil uji t diketahui, disiplin kerja berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2,789 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,008 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil uji F diketahui, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai F sebesar 13.230 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

**kata kunci** : *Kepuasan kerja , Disiplin dan kinerja*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>9</b>
A. Uraian Teori.....	9
1. KinerjaKaryawan .....	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	10
c. Pengukuran Atau Penilaian Kinerja Karyawan.....	10
d. Indikator Kinerja Karyawan .....	11
2. Kepuasan Kerja .....	12
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	12
b. Pengukuran Kepuasan Kerja .....	13
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	13
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	14
3. Disiplin Kerja.....	15

a. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
b. Bentuk Disiplin Kerja .....	17
c. Faktor – Faktor Disiplin Kerja.....	17
d. Indikator Disiplin Karyawan .....	18
B. Kerangka Konseptual .....	19
C. Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	23
B. Definisi Operasional .....	23
C. Tempat & Waktu Penelitian .....	27
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	28
F. Teknik Analisis Data .....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Hasil Penelitian .....	35
1. Identitas Responden .....	35
2. Presentase Jawaban Responden .....	37
3. Uji Instrument Penelitian .....	44
4. Uji Asumsi Klasik .....	47
a. Uji Normalitas .....	47
b. Uji Multikolineritas .....	50
c. Uji Heterokedasitas .....	51
5. Uji Regresi Berganda .....	52
6. Uji Hipotesis .....	54
a. Uji t (parsial) .....	54
b. Uji f (simultan) .....	56
7. Koefisien Determinasi .....	57
B. Pembahasan .....	58

1. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja .....	58
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	59
3. Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Defenisi Operasional .....	24
Tabel 3.2 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	27
Tabel 3.3 <i>Instrument Skala Likert</i> .....	29
Tabel 4.1 Jenis Kelamin .....	35
Tabel 4.2 Usia .....	36
Tabel 4.3 Lama Kerja .....	36
Tabel 4.4 Pendidikan .....	37
Tabel 4.5 Presentase Jawaban Responden Variabel Kepuasan .....	38
Tabel 4.6 Presentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja .....	40
Tabel 4.7 Presentase Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	42
Tabel 4.8 Uji Validitas Kepuasan .....	45
Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja .....	45
Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja .....	45
Tabel 4.11 Uji Reabilitas Instrumen .....	46
Tabel 4.12 Uji Reabilitas Instrumen .....	47
Tabel 4.13 Uji Reabilitas Instrumen .....	47
Tabel 4.14 One Sample Kolmogorov Smirnov Test .....	50
Tabel 4.15 <i>Coefficients</i> .....	51
Tabel 4.16 <i>Coefficients</i> .....	53
Tabel 4.17 <i>Coefficients</i> .....	54
Tabel 4.18 Anova .....	56
Tabel 4.19 Model Summary .....	58

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	19
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai .....	20
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual .....	21
Gambar 4.1 Histogram .....	48
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	49
Gambar 4.3 Scatterplot .....	52
Gambar 4.4 Kriteria pengujian parsial X1 .....	55
Gambar 4.5 Kriteria pengujian parsial X2.....	56
Gambar 4.6 Pengujian f .....	57

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah rahmat dan karunianya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Riset di PT.SAMUDERA LAUTAN LUAS. Dalam pembuatan tugas ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Judul penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Samudera Lautan Luas Kota Medan.”**

Penulis juga menguraikan tentang aktivitas-aktivitas yang penulis lakukan selama melaksanakan Riset di PT.SAMUDERA LAUTAN LUAS, dan selama melakukan penulisan Profosal ini, peneliti mendapat bantuan dari berbagai pihak. pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Yang maha suci Allah SWT yang telah memberikan kesehatan lahir dan batin kepada **penulis** untuk menyelesaikan laporan dan pelaksanaan magang ini
2. Yang teristimewa orang tua tersayang dan tersayang **Ayah Mustakim Rambe dan Ibunda Siti Aminah Lubis** yang senantiasa memberi kasih sayang, perhatian yang teramat besar dan doa yang tulus serta memberikan dukungan. dan adik – adik saya tercinta Anisa Fitri Rambe dan May Angraini Rambe, sehingga dapat menyelesaikan laporan magang ini.

3. Bapak Drs.Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
4. Bapak H Januari, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
6. Bapak Hasrudy Tamjung, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
7. Bapak Jasman syafaruddin, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
9. Ibu Novi Aisha, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Proposal yang berperan, berkontribusi, dan memberikan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini sehingga proposal ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik mungkin.
10. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermamfaat bagi saya.
11. Ibu Meikarline Rambe SE, Selaku Hrd di PT.SAMUDERA LAUTAN LUAS MEDAN yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan dan meyelesaikan Riset.

12. Teman – teman satu angkatan khususnya kelas C Majemen Fakultas Ekonomi dan Bisinis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan Laporan Magang ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan Kritik dan Saran yang membangun dari pembaca. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga Laporan ini dimasa yang akan datang bermamfaat bagi kita semua, amin.

**Wassalamu’alaikum Wr.Wb.**

Medan, Desember 2018  
Penulis

**MARWAN FAUZY HAMONANGAN**  
**NPM. 1505160619**

## DAFTAR ISI

	halaman
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>9</b>
A. Uraian Teori.....	9
1. KinerjaKaryawan .....	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
b. Faktor Yang Kinerja Karyawan.....	10
c. Pengukuran Atau Penilaian Kinerja Karyawan.....	11
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	12
2. Kepuasan Kerja .....	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	13
b. Pengukuran Kepuasan Kerja .....	13
c. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	14
d. Indikator Disiplin Kerja .....	15
3. Disiplin Kerja.....	16

a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Bentuk Disiplin Kerja .....	17
c. Faktor – Faktor Disiplin Kerja.....	17
d. Indikator Kinerja Karyawan .....	18
B. Kerangka Konseptual .....	19
C. Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	23
B. Definisi Operasional .....	23
C. Tempat & Waktu Penelitian .....	27
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	28
F. Teknik Analisis Data .....	29
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Indikator Kepuasan kerja.....	24
Tabel 2.2 Indikator Disiplin Kerja.....	24
Tabel 2.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	25
Tabel 2.5 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	25
Tabel 2.6 <i>Instrument Skala Likert</i> .....	27

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	20
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai .....	20
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual .....	21

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi baik pada organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sangat penting, karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut, oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh suatu manusia agar dapat berjalannya suatu tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia akan mampu mencapai tujuan suatu perusahaan apabila sumber daya manusia tersebut dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Setiap organisasi/perusahaan dan instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pekerja/pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan ialah untuk meningkatkan kinerja karyawan, contoh dengan melalui pendidikan, pemberian kompensasi yang layak, melakukan pelatihan dan pengembangan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang mampu membuat sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dengan cara meningkatkan kinerja para pegawainya dan karena itu perusahaan harus bisa menjaga dan memperlakukan

setiap pegawainya dengan sebaik mungkin guna menjaga kinerja yang baik bagi perusahaan maupun pegawainya.

PT. Samudera Lautan Luas Medan beroperasi di enam lokasi dengan Belawan sebagai Kantor Pusat. Kantor lainnya terletak di Jakarta, Surabaya, Semarang, Padang, Palembang, Lampung. Didirikan pada Januari 2005, 100% Pemilik Indonesia. PT. Samudera Lautan Luas Medan telah mendirikan Enam kantor yang mencakup Indonesia Barat & Timur dan mempekerjakan lebih dari 70 personel. Sebagai salah satu perusahaan logistik pemegang saham, yang menyediakan berbagai layanan lengkap dalam pengiriman, pengangkutan barang, pergudangan, distribusi, dan pialang pabean.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan penulis pada PT. Samudera Lautan Luas Medan, terdapat beberapa permasalahan diantaranya masih ada rasa kepuasan kerja karyawan belum tercapai selama bekerja pada perusahaan hal ini disebabkan karyawan merasa tidak diberikan hak gaji yang sesuai dengan kualitas kerja, yang disamping itu karyawan kurang nyaman terhadap perlengkapan yang diberikan perusahaan. Masalah disiplin dimana karyawan tidak menyelesaikan tugas-tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan, disamping itu karyawan yang sering datang terlambat masuk ke kantor. Masalah motivasi dimana pimpinan tidak memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tingkat disiplin karyawan sangat rendah dalam melakukan pekerjaan. Masalah kinerja kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, sehingga produktivitas yang dihasilkan karyawan tidak sesuai harapan perusahaan, dimana karyawan sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Berbagai macam fenomena masalah yang terjadi pada PT. Samudera Lautan Luas Medan menjadi dasar penelitian untuk menganalisis sebab ada dua faktor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat permasalahan yang terjadi pada objek penelitian namun penulis membatasi masalah peneliti mengenai kepuasan kerja, disiplin, dan kinerja.

Menurut Aries dan Baskoro (Sari dan Hadijah, 2016) Kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja *performance*. Menurut Edison (2018, hal, 188) kinerja adalah suatu proses mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Cahyono,*dkk* (2016) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai seseorang atau sekelompok karyawan dalam sebuah organisasi sesuai dengan standart tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya pada jangka waktu tertentu.Sedangkan Lawyer dan Porter (Sutrisno 2010 hal 170) mengemukakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan, karena tingkat kepuasan seseorang berbeda-beda, dimana jika karyawan tidak merasa puas maka kinerja yang diberikan yang pada akhirnya tidak sesuai dengan prosedur kerja yang tidak diinginkan oleh perusahaan, begitu juga dengan karyawan jika dirinya ingin mendapatkan hal-hal yang membuat diri merasa puas karyawan juga harus bekerja sesuai prosedur dalam perusahaan.

Menurut Bismala, dkk (2017, hal 35) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan Kerja adalah cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja maupun tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas ( positif ) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas (Sopiah, 2010 hal 170).

Maka dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian Zahara dan Hidayat (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam mengemukakan bahwa semakin tingginya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara itu berhubungan dengan disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016, hal 214). Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran (Saydam dalam Rahmawati, *dkk*, 2013).

Pada dasarnya disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian menurut Liyas dan Primadi (2017) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkereditan Rakyat" menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar

manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan dan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, bahwa kepuasan dan disiplin kerja mempunyai keterkaitan yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi : **“Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Lautan Luas Medan.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kegiatan magang yang pernah di laksanakan terlebih dahulu maka penulis mendapatkan mengidentifikasi masalah yang timbul pada Perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan dapat diperoleh informasi yang timbul dalam Perusahaan yaitu :

1. Kepuasan kerja yang belum tercapai selama bekerja pada perusahaan dimana para karyawan merasa tidak diberikan hak gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan dan masih kurang nyaman terhadap perlengkapan yang diberikan perusahaan.
2. Sedangkan disiplin karyawan tidak menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan karyawan yang sering datang terlambat masuk ke kantor.
3. Motivasi dimana pimpinan tidak memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tingkat disiplin karyawan sangat rendah dalam melakukan pekerjaan.

4. Permasalahan kinerja karyawan menurun karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, dan masih adanya beberapa pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu yang sudah ditentukan perusahaan, sehingga produktivitas yang dihasilkan karyawan tidak sesuai harapan perusahaan.

### **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan yang diangkat perlu dibatasi. Oleh sebab itu penulisan lebih berfokus kepada Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudera Lautan Luas Medan.

#### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dan Identifikasi Masalah yang diuraikan secara rinci, maka penulis merumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Lautan Luas Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Lautan Luas Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Lautan Luas Medan ?

## **D. Tujuan dan Mamfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut diatas, maka Tujuan Penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Mamfaat bagi perusahaan PT. Samudera Lautan Luas sebagai berikut:
  - 1) Sebagai masukan dalam membuat kebijakan atau dalam mengambil keputusan yang terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam hal Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.
  - 2) Pimpinan perusahaan dapat mengetahui apa saja permasalahan yang ada di dalam perusahaan .
  - 3) Dan dapat mencegah semakin besar permasalahan yang ada dalam perusahaan yang dimana dapat merugikan beberapa pihak didalam.
- b. Mamfaat bagi penulis melakukan penelitian ini sebagai berikut:
  - 1) Penulis beranggapan sebagai wahana melatih dan menulis serta berpikir secara ilmiah pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

- 2) Dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti berkaitan dengan pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudera Lautan Luas dan pengembangan sumber daya manusia.
- c. Mamfaat bagi pihak lain atau untuk penelitian selanjutnya
- 1) Bagi pihak Universitas dapat menjalin hubungan kerja sama antara perusahaan dan Universitas.
  - 2) Sebagai bahan pertimbangan atau contoh untuk adik-adik dimasa yang akan datang.
  - 3) Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar penelitian lanjutan dan sebagai dalam pemikiran bagi pengembangan pembelajaran untuk melanjutkan penelitian berkaitan dengan Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudera Lautan Luas dan pengembangan sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoris**

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

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

Menurut Bangun, (2012, hal. 231) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja umumnya dikatakan sebagai pengukur seseorang pada hasil pekerjaannya (Zahara dan Hidayat, 2016). Sedangkan Menurut Mathis dan Jakson (Samsuddin, 2018 hal 75) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

Beberapa pendapat/defenisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja Karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sebagai pengukur seseorang pada hasil pekerjaannya, apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Irawan, *dkk* (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu (kemampuan, keterampilan dan latar belakang), faktor psikologi (kepribadian, motivasi dan pembelajaran) dan faktor organisasi (kepemimpinan, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja). Menurut Payaman J Simanjuntak (Devita, 2017) faktor-faktor kinerja karyawan adalah individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Menurut Harbana Pasalong (Samsuddin 2018 hal 80) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan, keamanan. Sedangkan Menurut Hamali (2016 hal 115) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja adalah faktor individu, faktor psikologi, faktor organisasi, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen, kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan, keamanan, dan motivasi.

### **c. Pengukuran atau Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Arianty, *dkk* (2016, hal. 144). Penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data kinerja yang sudah dinilai sebelumnya, dengan melakukan pencatatan terhadap hasil observasi yang sudah dilakukan sebelumnya. Sedangkan Menurut Wibowo (Suwondo dan Sutanto, 2015) Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Menurut Noor (2013, hal 281-282) ada empat pendekatan pengukuran kinerja yaitu penilaian oleh supervisor langsung, panitia/komite penilai, dan

penilaian diri. Sedangkan Menurut Sari dan Susilo (2018) standart pengukuran kinerja tersebut adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu.

Maka disimpulkan bahwa pengukuran kinerja dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data kinerja yang sudah dinilai sebelumnya, dengan melakukan pencatatan terhadap hasil observasi yang sudah dilakukan sebelumnya, kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama, penilaian oleh supervisor langsung, panitia/komite penilai, dan penilaian diri.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mas'ud (Tampi, 2014) terdapat indikator kinerja antara lain kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, kemandirian. Mangkunegara (Saripuddin dan Handayani, 2017) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, dan sikap. Adapun Bangun (2010, hal 234) mengemukakan indikator kinerja karyawan adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama. Adapun indikator kinerja Menurut Rivai (Fransiska, 2014) mengemukakan indikator kinerja adalah kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal.

Berbagai macam indikator diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, kemandirian, kehandalan, sikap, jumlah pekerjaan, kehadiran, kemampuan kerja sama, kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan hubungan interpersonal.

## **2. Kepuasan Kerja**

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

Menurut Titisari (Sari dan Susilo, 2018) kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Menurut Robins (Wibowo, 2016 hal 413) kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Bismala, dkk (2017, hal 35) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.,cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan Menurut Zahara dan Hidayat (2016) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya.

Beberapa pengertian/defenisi diatas, bahwa dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri, sikap umum terhadap pekerjaan seseorang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, suatu efektivitas atau respon emosional terhadap pekerjaan, sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya.

### **b. Pengukuran Kepuasan Kerja**

Menurut George dan Garcth (Sari dan Hadijah, 2016) Kepuasan Kerja dapat diukur melalui kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial dan situasi kerja. Sedangkan Menurut Sopiah (2016,hal 175) pengukuran Kepuasan Kerja menggunakan skala indeks deskripsi jabata, menggunakan kuisisioner kepuasan kerja minnesota, pengukuran berdasarkan ekspresi wajah. Menurut Edison, *dkk* (2018,hal 214) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur menggunakan mengandalkan laporan dari pekerja. Menurut Noor, *dkk* (2016) pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan kepada karyawan dengan menggunakan lima arternatif jawaban (sangat puas, puas, netral, tidak puas, serta sangat tidak puas).

Berdasarkan defenisi/pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kepuasan kerja adalah kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial dan situasi kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja karyawan, ketetapan waktu, keterampilan, tingkat pengetahuan, memberikan pertanyaan-pertanyaan pada setiap karyawan, tanggapan dari karyawan, dan laporan dari pekerja, memberikan serangkaian pertanyaan kepada karyawan dengan menggunakan lima arternatif jawaban (sangat puas, puas, netral, tidak puas, serta sangat tidak puas).

### **c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Menurut Irbayuni (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menantang, pemberian gaji yang adil, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung. Sedangkan Menurut Bismala, *dkk* (2017, hal 35) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: faktor individu, faktor pekerjaan, faktor organisasional. Menurut Zahra dan Hidayat

(2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji atau imbalan, promosi, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan supervisor, pekerjaan itu sendiri. Selain itu menurut Edison, *dkk* (2018,hal 212) kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yakni kepemimpinan, kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi, kebijakan manajemen, kompensasi dan penghargaan. Menurut Bangun (2012,hal 319) prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

Berdasarkan pendapat/defenisi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menantang, pemberian gaji yang adil, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, gaji, imbalan, hubungan dengan supervisor, kepemimpinan, kompetensi, kebijakan manajemen, dan penghargaan.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Usman (2016, hal 501) adalah sebagai berikut kebebasan memanfaatkan waktu luang, kebebasan bekerja secara mandiri, kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu, kebebasan bergaul, gaya kepemimpinan atasan langsung, kompetensi pengawas, tugas yang diterima, kesempatan bertindak, persiapan kerja.Sedangkan Menurut Luhans (Novita, *dkk* 2016) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu Pekerjaan itu sendiri, Gaji dan Upah, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja, Kondisi kerja. Sedangkan menurut Luhans (Changgriawan, 2017) indikator kepuasan yaitu: kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap pengawasan kerja.Menurut Mangkunegara (2017,

hal 126) indikator kepuasan kerja yaitu: kerja, pengawasan, upah, promosi, co-worker.

Dapat disimpulkan dari defenisi/pendapat diatas bahwa indikator kepuasan kerja adalah kebebasan memanfaatkan waktu luang, kebebasan bekerja secara mandiri, kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu, kebebasan bergaul, gaya kepemimpinan atasan langsung, kompetensi pengawas, tugas yang diterima, kesempatan bertindak, persiapan kerja, gaji, upah, promosi, rekan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, kerja, pengawasan, co-worker.

### **3. Disiplin Kerja**

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

Dengan adanya disiplin kerja maka karyawan seharusnya mengetahui kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi diri sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Bukan hanya karyawan perusahaan juga harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun karyawan rendah.

Menurut Anoraga (Liyas dan Primadi, 2017) disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Menurut Sari dan Hadijah (2013) disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku ditempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (2017, hal 193) pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Selain itu menurut disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2018 hal 334).

Berdasarkan beberapa pernyataan ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan memperbaiki batin, watak, pengetahuan, sikap, kesadaran, membentuk pengetahuan, dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan, dan menaati norma-norma, memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman yang ada dalam perusahaan atau organisasi.

#### **b. Bentuk Disiplin Kerja**

Fahmi (2018, hal. 75) menyatakan bentuk sanksi disiplin yang diterima oleh seorang karyawan yaitu teguran lisan dan teguran tertulis. Sementara itu Zainal, *dkk* (2014, hal. 599) menyatakan terdapat empat bentuk disiplin kerja yaitu: disiplin retributif, disiplin korektif, perspektif hak-hak individu, perspektif utilitarian. Dengan demikian bentuk disiplin kerja bertujuan untuk menegakkan aturan dan tata tertib yang harus dipatuhi karyawan. Menurut Mangkunegara (2017, hal 129) bentuk disiplin kerja yaitu, disiplin preventif, dan disiplin korektif. Sedangkan Menurut Afandi (2012, hal 7) bentuk disiplin kerja adalah disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

Beberapa pendapat/pernyataan diatas bentuk-bentuk disiplin adalah teguran kepada karyawan baik itu lisan maupun tulisan, retribusi, korektif, perspektif hak-hak individu, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

### c. Faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimenjo (Sutrisno, 2009, hal 89) bahwa hal mempengaruhi disiplin karyawan yaitu, besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, adatidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan perusahaan yang akan mengarahkan para karyawan, Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Sedangkan Menurut Hartatik (2018, hal 197) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor kepribadian, dan faktor lingkungan.

Menurut Salim (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin adalah kepemimpinan, dan motivasi. Sedangkan Afandi (2016, hal. 10) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan pada suatu organisasi adalah faktor kepemimpinan, sistem penghargaan, kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Beberapa pendapat/defenisi diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan yang pasti yang dijadikan pegangan, keberaniaan pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan pimpinan perusahaan yang akan mengarahkan para karyawan, faktor kepribadian, faktor lingkungan, kepemimpinan, motivasi, sistem penghargaan, kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

#### **d. Indikator Disiplin**

Menurut Afandi, (2016, hal 10) disiplin kerja diukur melalui indikator adalah dimensi ketetapan waktu: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, dimensi tanggung jawab: mematuhi semua peraturan, target pekerjaan, membuat laporan kerja. Sedangkan menurut Hasibuhuan (2016, hal 194) indikator disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sangsi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Sedangkan menurut Agustin (Jufrizen, 2018) mengemukakan disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab. Menurut Adapun menurut Sidanti (2015) menyatakan untuk mengukur disiplin kerja antara lain kepatuhan karyawan pada jam kerja, kepatuhan pelayanan pada perintah/ intruksi, menggunakan dan memelihara bahan-bahan alat-alat perlengkapan kantor, berpakaian yang baik, bekerja dengan mengikuti peraturan.

Beberapa defenisi/pendapat diatas dapat disimpulkan indikator-indikator disiplin kerja adalah dimensi ketetapan waktu: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, dimensi tanggung jawab: mematuhi semua peraturan, target pekerjaan, membuat laporan kerja tingkat kehadiran, tata cara kerja, tata cara kerja, kepatuhan pada jam kerja, menggunakan dan memelihara bahan-bahan atau alat-alat perusahaan, dan berpakaian yang baik.

### a. Kerangka Konseptual

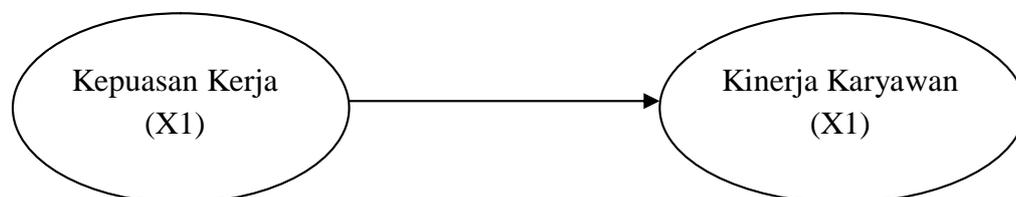
Kerangka konseptual merupakan sintesa dari tinjauan teori dan penelitian terdahulu yang mencerminkan keterikatan objek yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah dalam penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi data kualitatif.

#### 1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dimana penelitian Sari dan Hadijah (2016) dengan judul peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu penelitian Zahra dan Hidayat (2017) dengan judul Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bank Kota Batam” menyimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Maka dengan demikian kesimpulan pada kerangka konseptual dengan dilihat gambar II.1 dibawah ini:



**Gambar.II.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Jufrizen, 2018)

Hasil penelitian Saripuddin dan Handayani (2017) dengan judul “pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dengan demikian kesimpulan pada kerangka konseptual dengan dilihat gambar II.2 dibawah ini:



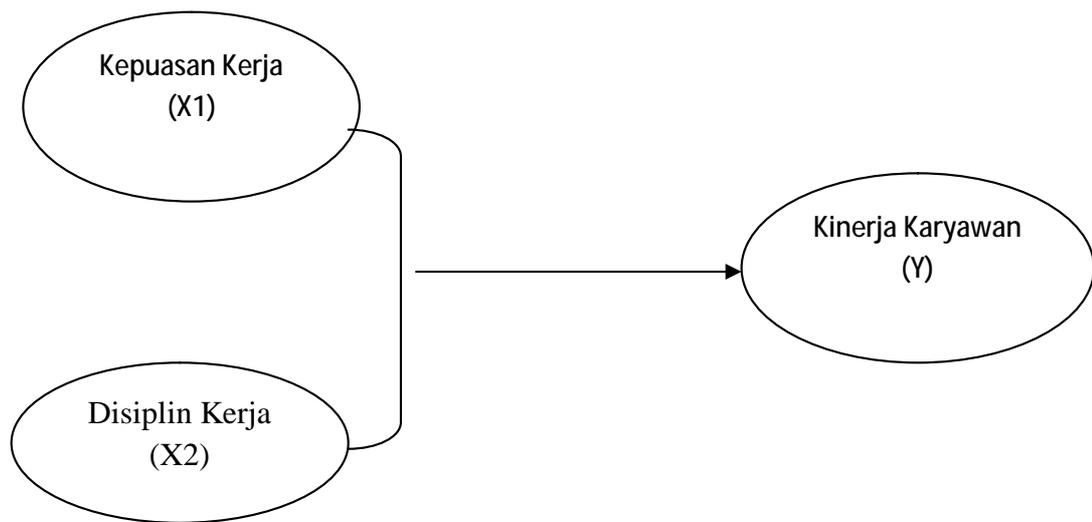
**Gambar. II.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

## 3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dilakukan oleh hasil penelitian Zahra dan Hidayat (2017) “Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bank Kota

Batam menyimpulkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut:

Maka dengan demikian kesimpulan pada kerangka konseptual dengan dilihat gambar II.3 dibawah ini:



**Gambar.II.3 Kerangka Konseptual**

**b. Hipotesis**

Berdasarkan pemaparan latar belakang, perumusan masalah, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Lautan Luas Medan.

H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Lautan Luas Medan.

H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Lautan Luas Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variable guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variable yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini data yang telah didapat berupa angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya.

Analisis penelitian Asosiatif yaitu kebalikan dari analisis deskriptif, bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 86).

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

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variable dari suatu faktor. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 3.1 Defenisi Operisional Variabel**

No.	Variabel	Defenisi Konseptuall	Defenisi Operasional	Indikator	skala	No. Pertanyaan
1	Kinerja	Kinerja Karyawan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasrkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sebagai pengukur seseorang pada hasil pekerjaannya, apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Bangun 2012:231, Mangkunegara 2017:67, Zahara dan Hidayat 2016, Samsuddin 2018:75.	Kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, kemandirian, kehandalan, sikap, jumlah pekerjaan, kehadiran, kemampuan kerja sama, kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan hubungan interpersonal. Tampi 2014, Saripuddin dan Handayani 2017, Bangun, 2010:234, Fransiska 2014.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap</li> <li>2. Kualitas Kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kehandalan</li> <li>5. Kemampuan kerja sama</li> <li>6. Hubungan interpersonal</li> </ol>	1-5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1-2</li> <li>3-4</li> <li>5-6</li> <li>7-8</li> <li>9</li> <li>10</li> </ol>

2	Kepuasan Kerja	<p>Kepuasan kerja ialah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri, suatu efektifitas atau respon emosional terhadap pekerjaan, cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, membangun psikologi organisasi sehingga mempengaruhi perilaku organisasi. Sari dan Susilo 2018, Sari dan Hadijah 2016, Bismala, dkk, 2017:35. Zahra dan Hidayat, 2016.</p>	<p>Kepuasan kerja adalah kebebasan memanfaatkan waktu luang, kebebasan bekerja secara mandiri, kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu, kebebasan bergaul, gaya kepemimpinan atasan langsung, kompetensi pengawas, tugas yang diterima, kesempatan bertindak, persiapan kerja, gaji, upah, promosi, rekan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, co-worker. Usman 2016:497, Novita, dkk 2016, Changriawan 2017, Mangkunegara 2017:126.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebebasan memanfaatkan waktu luang</li> <li>2. Gaya kepemimpinan langsung</li> <li>3. Gaji</li> <li>4. Kondisi kerja</li> <li>5. Rekan kerja</li> <li>6. Promosi</li> </ol>	1-5	<p>11</p> <p>12-13</p> <p>14-15</p> <p>16-17</p> <p>18-19</p> <p>20</p>
3	Disiplin Kerja	<p>Disiplin Kerja merupakan suatu bentuk pelatihan memperbaiki batin, watak, pengetahuan, sikap, kesadaran, membentuk pengetahuan, dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan, dan menaati norma-norma, memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman yang ada dalam perusahaan atau</p>	<p>disiplin kerja adalah dimensi ketetapan waktu: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, dimensi tanggung jawab: mematuhi semua peraturan, target pekerjaan, membuat laporan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etika</li> <li>2. Tingkat kehadiran</li> <li>3. Pengawasan melekat</li> <li>4. Tata cara kerja</li> <li>5. Tanggung jawab</li> </ol>	1-5	<p>21-22</p> <p>23</p> <p>24-25</p> <p>26-27</p> <p>28-29</p>

		organisasi.Sari dan Hadijah 2013, Liyas dan Primadi 2017, Hasibuan 2016;193, Sinambela, 2018;334.	kerja tingkat kehadiran, tata cara kerja, tata cara kerja, kepatuhan kerja, menggunakan dan memelihara bahan-bahan atau alat-alat perusahaan, dan berpakaian yang baik. Afandi, 2016:10, Hasibuhuan 2016:194, Jufrizen 2018, Sidanti 2015.	6. Menggunakan alat-alat perusahaan.		30
--	--	---	--	--------------------------------------	--	----

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Saya melakukan penelitian pada perusahaan PT.Samudera Lautan Luas di Kota Medan yang beralamat di JL. Letda Sujono IV No. 22 Bandar Selamat, Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini direncanakan dilakukan pada bulan Desember 2018 sampai bulan Maret 2019. Untuk perincian pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan / Minggu															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Prariset	■															
2.	Pengajuan Judul		■														
3.	Penyusunan Proposal			■	■	■	■										
4.	Seminar Proposal						■										
5.	Pengumpulan data							■	■	■	■						
6.	Penyusunan Skripsi										■	■	■	■	■		
7.	Sidang meja hijau															■	

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017 hal,115) adalah wilayah yang terdiri atas: objek-objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk mempelajarinya dan kemudian ditarik kesimpulan, atau Populasi penelitian berisi tentang apa atau siapa target populasi penelitian dan berapa jumlah elemen populasi. Berdasarkan

pernyataan diatas maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT.Samudera Lautan Luas Medan, berjumlah 36 karyawan.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017, hal 215) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, . Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling. Non-probability sampling memiliki 4 jenis yaitu sampling incidental, sampling purposive, sampling jenuh dan snowball sampling. Maka peneliti memakai sampling jenuh karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan kata lain, penarikan sampel secara jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 36 responden. Hal ini dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

### **1. Wawancara**

Wawancara merupakan Melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan pertanyaan yang dibutuhkan.dalam hal ini adalah pimpinan/staf PT.Samudera Lautan Luas Medan.

### **2. Studi Dokumentasi**

Menurut Juliandi, dkk., (2015, hal. 70) studi dokumentasi merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yng diteliti.

### 3. Angket

Angket (questionnaire) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Menurut Sangadji dan Sopiah (2010, hal. 151) angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

**Tabel.3.3. Instrumen Skala Likert**

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber: (Sugiyono, 2017, hal. 93-94)**

### F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017, hal. 245) analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai dilapangan.

Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan dalam skripsi ini, penulis menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu metode analisis data yang dilakukan dengan mengumpulkan data, menyusun, merumuskan dan menafsirkan serta menganalisis data yang telah diperolehnya sehingga memberikan gambaran mengenai pengaruh kompetensi, motivasi terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia.

Model analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program software SPSS 23 windows. Untuk mengetahui pengaruh

variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$Y_1$  = Kinerja

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Variabel  $X_1$  (Kepuasan Kerja)

$b_2$  = Koefisien Regresi Variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja)

$X_1$  = Kepuasan Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

$e$  = Persentase Kesalahan (0,5)

Di dalam metode regresi linier berganda ada beberapa tahapan yaitu:

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut :

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 160). pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak jika ada data menyebar

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan f mengasumsi bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal:161). Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan memilih nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Faktor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Juliandi *dkk*, (2015 hal:161) Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda tersebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

## **2. Pengujian Hipotesis**

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

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil Uji t dapat disimpulkan dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Adapun kriteria, penerimaan dan penolakan ditetapkan sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga ada pengaruh
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak tidak ada pengaruh.

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variable bebas dengan variable terikat digunakan Uji dengan rumus:

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

Sugiyono (2017, hal. 184)

Dimana:

$t$  = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

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

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari  $F_{hitung}$  dan membandingkan dengan  $F_{tabel}$  apakah variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. (Sugiyono, 2017, hal 192)

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variable bebas dengan variable terikat secara serentak digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut:

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

Sugiyono (2017, hal. 192)

Dimana:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel

Adapun kriteria dalam penerimaan dan penolakan uji F (uji simultan) dilakukan dengan:

§ Tolak  $H_0$  jika nilai probalitas yang dihitung  $<$  probalitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig.<000).

§ Tolak  $H_0$  jika nilai probalitas yang dihitung  $>$  probalitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig.>000).(Juliandi, 2015 hal 159).

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinan berada diantara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji koefisien determinasi (uji  $R^2$ ) digunakan untuk persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat sejauh mana keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang akan terbentuk. rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber: Juliandi,dkk,(2015, hal 159)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

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

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan peneliti telah menyebarkan angket sebanyak 36 lembar, penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Lautan Luas Medan Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dengan skala likert, identitas diri yang ditanyakan adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja, penjelasan dari hasil penelitian akan dijabarkan di bawah ini

#### 1. Identitas Responden

Dibawah ini akan dijelaskan persentase responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja

##### a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel IV.1**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent
Valid laki laki	26	72.2
perempuan	10	27.8
Total	36	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase jenis kelamin responden, dimana responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 26 orang (72,2%), dan yang berjenis 10 orang (27,8%).

#### **b. Usia Responden**

**Tabel IV.2**

**Usia**

	Frequency	Percent
Valid dibawah 25 tahun	20	55.6
26- 40 tahun	13	36.1
diasas 40 tahun	3	8.3
Total	36	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase Usia responden, dimana responden yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 20 orang (55,6%), yang berusia 26-40 tahun berjumlah 13 orang (36,1%) dan yang berusia diatas 40 tahun berjumlah 3 orang (8,3%).

#### **c. Lama Kerja**

**Tabel IV.3**

**Lama Kerja**

	Frequency	Percent
Valid dibawah 5 tahun	25	69.4
5-15 tahun	7	19.4
diasas 15 tahun	4	11.1
Total	36	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase lama bekerja responden, dimana responden yang sudah bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 25 orang, lalu yang sudah bekerja diantara 5-15 tahun berjumlah 7 orang , dan yang sudah bekerja, diatas 15 tahun berjumlah 4 orang.

#### d. Pendidikan Responden

**Tabel IV.3**  
**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	3	8.3	8.3	8.3
Diploma	18	50.0	50.0	58.3
Strata	15	41.7	41.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat persentase pendidikan responden, dimana responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 3 orang (8,3%), lalu responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 18 orang (50%), lalu responden yang berpendidikan Strata berjumlah 15 orang (41,7%).

## 2. Persentase jawaban responden

Dibawah ini akan dijelaskan persentase jawaban responden untuk masing masing variabel.

**Tabel IV.5**  
**Persentase jawaban responden X1**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>							27	75,0%	9	25,0%	61	100
<b>P2</b>							27	75,0%	9	25,0%	61	100
<b>P3</b>							26	72,2%	10	27,8%	61	100
<b>P4</b>							27	75,0%	9	25,0%	61	100
<b>P5</b>							25	69,4%	11	30,6%	61	100
<b>P6</b>					1	2,8%	24	66,7%	11	30,6%	61	100
<b>P7</b>					1	2,8%	23	63,9%	12	33,3%	61	100
<b>P8</b>					1	2,8%	22	61,1%	13	36,1%	61	100
<b>P9</b>					1	2,8%	23	63,9%	12	33,3%	61	100
<b>P10</b>							23	63,9%	12	33,3%	61	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada butir pernyataan 1 (pegawai selalu diberikan kebebasan melakukan hal hal diluar pekerjaan selama jam rehat) 27 responden (75,0%) menjawab setuju, 9 responden (25,0%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (atasan saya adalah seorang yang tidak otoriter) 27 responden (75,0%) menjawab setuju, 9 responden (25,0%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Saya bisa secara terbuka menyampaikan masalahsanya kepada atasan) 26 responden (72,2%) menjawab setuju, 10 responden (27,8%) menjawab sangat setuju.

4. Pada butir pernyataan 4 (gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan saya) 27 responden (75,0%) menjawab setuju, 9 responden (25,0%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Jika gaji saya lebih ditingkatkan maka akan membuat saya lebih puas bekerja disini) 25 responden (69,4%) menjawab setuju, 11 responden (30,6%) menjawab sangat setuju
6. Pada butir pernyataan 6 (Sebelum kondisi pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah cukup baik) 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 24 responden (66,7%) menjawab setuju, 11 responden (30,6%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Saya menyenangi kondisi pekerjaan saya sekarang) 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 23 responden (63,9%) menjawab setuju, 12 responden (33,3%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan) ) 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 22 responden (61,1%) menjawab setuju, 13 responden (36,1%) menjawab sangat setuju.
9. Pada butir pernyataan 9 (Jika saya mengalami masalah, rekan kerja siap membantu saya.) 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 23 responden (63,9%) menjawab setuju, 12 responden (33,3%) menjawab sangat setuju.
10. Pada butir pernyataan 10 (pegawai selalu di promosikan atas kontribusi pekerjaannya di kantor) 23 responden (63,9%) menjawab setuju, 12 responden (33,3%) menjawab sangat setuju.

**Tabel IV.6**  
**Persentase jawaban responden X2**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>					1	2,8%	23	63,9%	12	33,3%	61	100
<b>P2</b>					1	2,8%	26	72,2%	9	25,0%	61	100
<b>P3</b>			3	8,3%	17	47,2%	12	33,3%	4	11,1%	61	100
<b>P4</b>					2	5,6%	19	52,8%	15	41,7%	61	100
<b>P5</b>			1	2,8%	1	2,8%	18	50,0%	16	44,4%	61	100
<b>P6</b>			1	2,8%			19	52,8%	16	44,4%	61	100
<b>P7</b>					1	2,8%	13	36,1%	22	61,1%	61	100
<b>P8</b>					1	2,8%	14	38,9%	21	58,3%	61	100
<b>P9</b>					1	2,8%	21	58,3%	14	38,9%	61	100
<b>P10</b>					1	2,8%	20	55,6%	15	41,7%	61	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada butir pernyataan 1 (saya selalu menggunakan busana yang sesuai dengan kondisi kantor ) 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 23 responden(63,9%) menjawab setuju, 12 responden (33,3%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Saya melakukan percakapan dengan komunikasi yang baik) ) 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 26 responden (72,2%) menjawab setuju, 9 responden (25,0%) menjawab sangat setuju.

3. Pada butir pernyataan 3 (saya selalu datang sesuai dengan hari kerja) 3 responden (8,3%) menjawab tidak setuju, 17 responden (47,2%) menjawab kurang setuju, 12 responden (33,3%) menjawab setuju, 4 responden (11,1%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (saya kurang menyukai pengawasan yang terlalu ketat) 1 responden (2,8%) menjawab tidak setuju, 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 18 responden (50,0%) menjawab setuju, 16 responden (44,4%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Saya menginginkan pengawasan dari perusahaan lebih ringan dan tidak terlalu ketat) 1 responden (2,8%) menjawab tidak setuju, 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 18 responden (50,0%) menjawab setuju, 16 responden (44,4%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (saya memahami aturan pekerjaan yang ada di perusahaan) 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 19 responden (52,8%) menjawab setuju, 16 responden (44,4%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Saya menyenangi kondisi pekerjaan saya sekarang) 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 13 responden (36,1%) menjawab setuju, 22 responden (61,1%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Saya selalu bisa menjalankan aturan aturan kerja yang ada di perusahaan. ) 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 14 responden (38,9%) menjawab setuju, 21 responden (58,3%) menjawab sangat setuju.

9. Pada butir pernyataan 9 (Jika hasil yang saya kerjakan tidak sesuai hasil maka saya akan mengerjakan ulang pekerjaan tersebut a.) 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 21 responden (58,3%) menjawab setuju, 14 responden (38,9%) menjawab sangat setuju.

10. Pada butir pernyataan 10 (Saya selalu mengembalikan alat alat kantor yang sudah saya gunakan) 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 20 responden (55,6%) menjawab setuju, 15 responden (41,7%) menjawab sangat setuju.

**Tabel IV.7**  
**Persentase jawaban responden Y**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>					3	8,3%	19	52,8%	14	38,9%	61	100
<b>P2</b>					2	5,6%	18	50,0%	16	44,4%	61	100
<b>P3</b>					2	5,6%	22	61,1%	12	33,3%	61	100
<b>P4</b>					7	19,4%	14	38,9%	15	41,7%	61	100
<b>P5</b>					3	8,3%	16	44,4%	17	47,2%	61	100
<b>P6</b>							15	41,7%	21	58,3%	61	100
<b>P7</b>					1	2,8%	16	44,4%	19	52,8%	61	100
<b>P8</b>					1	2,8%	16	44,4%	19	52,8%	61	100
<b>P9</b>					1	2,8%	17	47,2%	18	50,0%	61	100
<b>P10</b>							17	47,2%	18	50,0%	61	100

Penjelasan dari Tabel diatas adalah :

1. Pada butir pernyataan 2 (Saya memahami kondisi perusahaan dan target yang ingin di capai perusahaan) 2 responden (5,6%) menjawab kurang setuju, 18 responden (50,0%) menjawab setuju, 16 responden (44,4%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 3 (saya sudah menjalan pekerjaan saya sesuai dengan standart perusahaan) 2 responden (5,6%) menjawab kurang setuju, 22 responden (61,1%) menjawab setuju, 12 responden (33,3%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 4 (Hasil kerja saya selalu mendapat respon dari perusahaan) 7 responden (19,4%) menjawab kurang setuju, 14 responden (38,9%) menjawab setuju, 15 responden (41,7%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 5 (Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu) 3 responden (8,3%) menjawab kurang setuju, 16 responden (44,4%) menjawab setuju, 17 responden (47,2%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 6 (Saya tidak menggunakan waktu kerja saya untuk hal lain diluar pekerjaan) 15 responden (41,7%) menjawab setuju, 21 responden (58,3%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 7 (Saya mampu memanfaatkan waktu senggang untuk mengerjakan pekerjaan formal yang lain) 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 16 responden (44,4%) menjawab setuju, 19 responden (52,8%) menjawab sangat setuju.

7. Pada butir pernyataan 8 (Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan yang kadang muncul. ) 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 16 responden (44,4%) menjawab setuju, 19 responden (52,8%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 9 (Dengan bekerja sama dengan karyawan lain maka hasil yang diterima juga akan lebih baik) 1 responden (2,8%) menjawab kurang setuju, 17 responden (47,2%) menjawab setuju, 18 responden (50,0%) menjawab sangat setuju.
9. Pada butir pernyataan 10 (saya berhubungan baik dengan semua pegawai di perusahaan) 17 responden (47,2%) menjawab setuju, 19 responden (52,8%) menjawab sangat setuju.

### **3. Uji Instrument Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk uji validitas peneliti menyebarkan kuesioner kepada 10 orang responden awal. dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dengan jumlah responden senilai 36 orang dan sig 0,05 diperoleh  $r$  tabel senilai 0,320 jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrument dinyatakan valid, demikian juga sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrument dinyatakan tidak valid. Berdasarkan uji validitas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.8**  
**Uji Validitas X1**

<b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,791	0,320	Valid
P2	0,881	0,320	Valid
P3	0,713	0,320	Valid
P4	0,761	0,320	Valid
P5	0,727	0,320	Valid
P6	0,836	0,320	Valid
P7	0,823	0,320	Valid
P8	0,739	0,320	Valid
P9	0,685	0,320	Valid
P10	0,573	0,320	Valid

**Tabel IV.9**  
**Uji Validitas X2**

<b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,725	0,320	Valid
P2	0,782	0,320	Valid
P3	0,683	0,320	Valid
P4	0,809	0,320	Valid
P5	0,746	0,320	Valid
P6	0,765	0,320	Valid
P7	0,805	0,320	Valid
P8	0,666	0,320	Valid
P9	0,776	0,320	Valid
P10	0,662	0,320	Valid

**Tabel IV.10**  
**Uji Validitas Y**

<b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,632	0,320	Valid
P2	0,755	0,320	Valid
P3	0,669	0,320	Valid
P4	0,784	0,320	Valid
P5	0,764	0,320	Valid
P6	0,762	0,320	Valid
P7	0,679	0,320	Valid
P8	0,762	0,320	Valid
P9	0,735	0,320	Valid
P10	0,726	0,320	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid dengan nilai korelasi positif dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai *sig.* dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghozali (2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ . Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan *software* SPSS 24.0 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel IV.11**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Sumber hasil penelitian 2019

**Tabel IV.12**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	10

**Tabel IV.13**  
**Reliability Statistics**

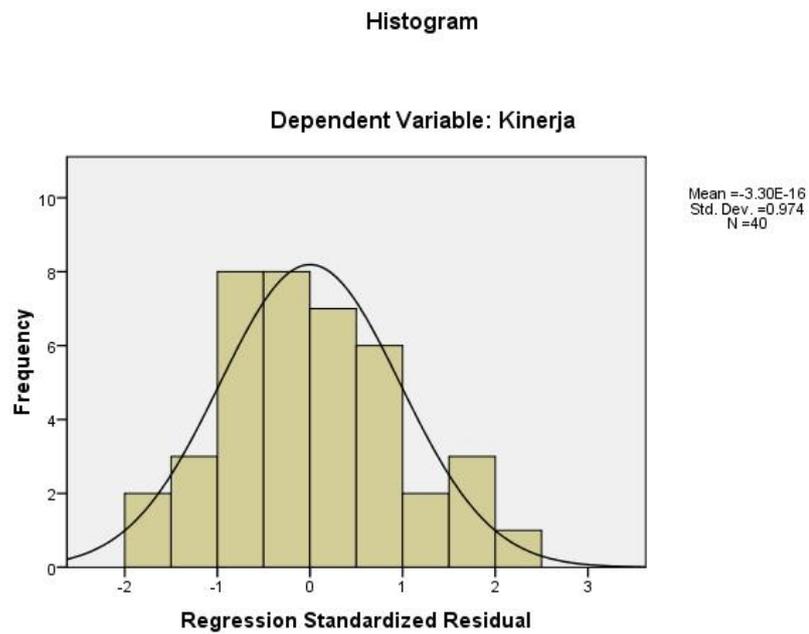
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	10

Dapat dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel diat Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$

#### 4. Uji Asumsi Klasik

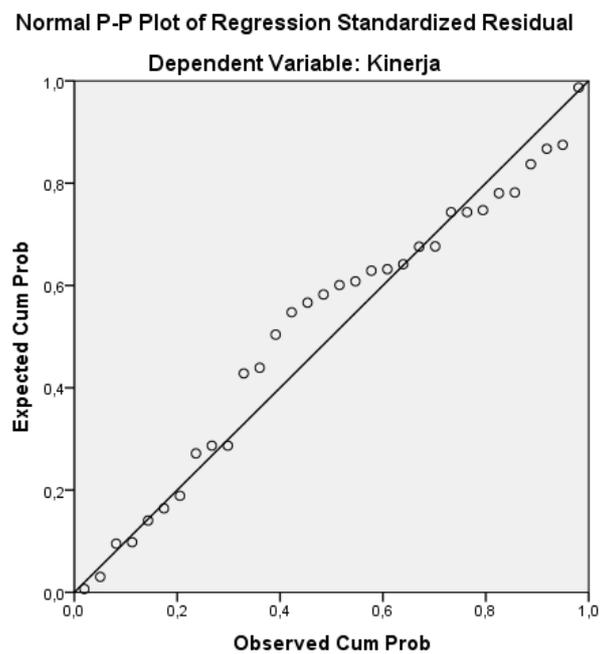
##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini ada dua cara untuk mendeteksi apakah data telah terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik Histogram dan *Probability Plot*, serta analisis statistik menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov (K-S)* untuk pengujian residual model regresi.



Gambar 4.1 Histogram

Berdasarkan gambar grafik diatas, dapat dilihat bahwa kurva membentuk lonceng sempurna pada titik 0, maka diasumsikan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan sempurna.



Berdasarkan gambar grafik diatas, maka dapat diketahui bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

**Tabel IV.14**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	-.1380323
	Std. Deviation	3.15446224
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.655
Asymp. Sig. (2-tailed)		.785
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0, 785, nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas satu terhadap variabel bebas lainnya. Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dasar pertimbangan uji multikononieritas yaitu jika nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel IV.15**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

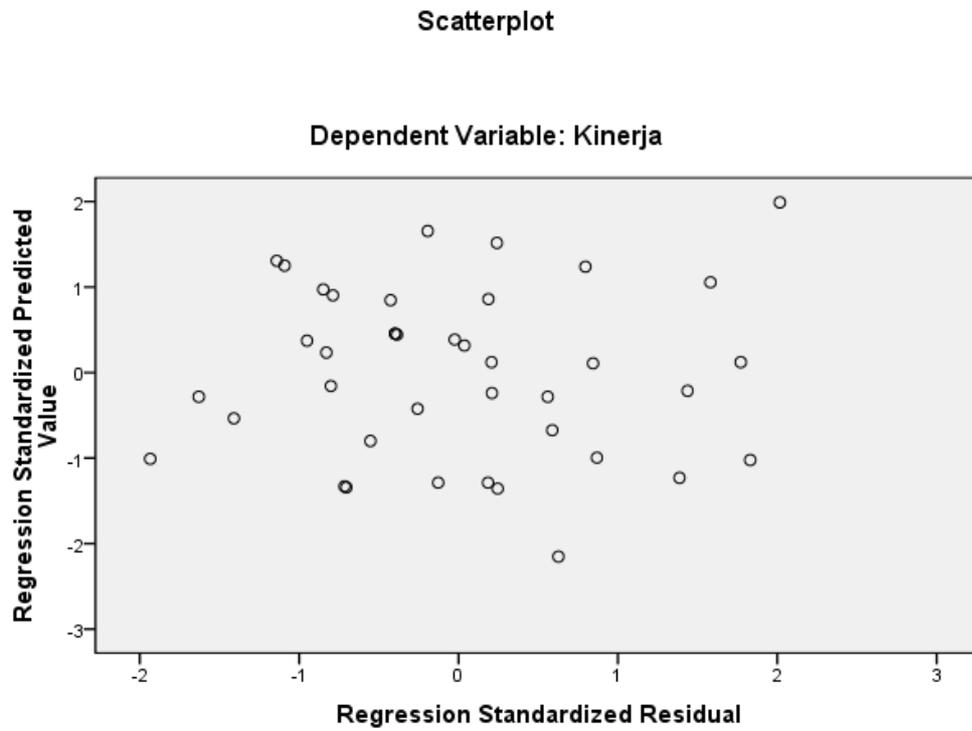
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.957	1.044
Disiplin Kerja	.957	1.044

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai VIF kepuasan kerja dan disiplin kerja adalah sebesar 1,085, nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah bebas multikolinieritas.

### c. Uji Heterodekasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola grafik *Scatterplot* dan melakukan Uji *Glejser*



**Gambar 4.3 scatterplot**

Berdasarkan pada gambar grafik diatas, diketahui bahwa titik telah tersebar secara merata pada titik 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut bebas heteroskedastisitas.

### **5. Uji Regresi Linier Berganda**

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dilakukan menggunakan model analisis regresi berganda, Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas

(*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini.

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

**Tabel IV.16**  
**Tabel Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.608	9.241		1.148	.259
Kepuasan Kerja	.793	.167	.615	4.741	.000
Disiplin Kerja	.320	.179	.232	2.789	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 4.11 diketahui kolom *Unstandardized Coefficients* pada bagian b diperoleh nilai  $b_1$  kepuasan Kerja sebesar 0,793, nilai  $b_2$  disiplin Kerja 0,320, dan nilai konstanta (a) adalah 10.608 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.608 + 0,793 X_1 + 0,320 X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 10.608, nilai konstanta bernilai positif artinya jika variabel bebas yaitu kepuasan Kerja dan disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 10.608 %
2. Koefisien regresi  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0,793, menunjukkan besaran pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai jika variabel kepuasan kerja

secara konstan tidak berubah maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 7,93%

3. Koefisien regresi  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0,320, menunjukkan besaran pengaruh Variabel disiplin Kerja ( $X_2$ ) artinya jika variabel disiplin Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat 3,20%.

## 6. Uji Hipotesis.

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

Uji t dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel bebas yang dimaksudkan dalam model berupa kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara individual mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

**Tabel IV.17**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

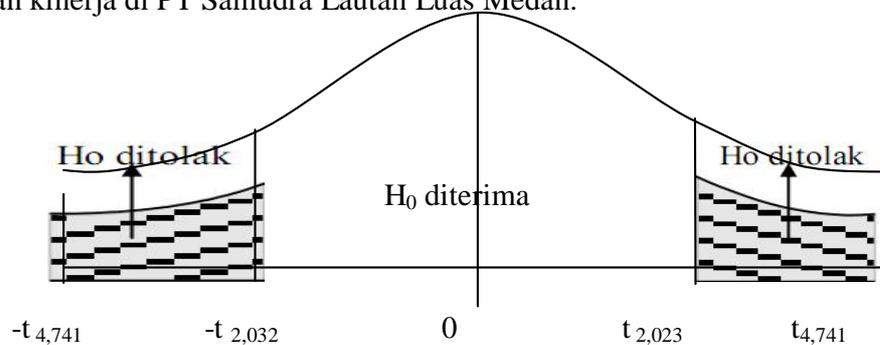
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.608	9.241		1.148	.259
Kepuasan Kerja	.793	.167	.615	4.741	.000
Disiplin Kerja	.320	.179	.232	2.789	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai uji t dan nilai signifikan untuk ke 2 variabel kriteria pengujiannya adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak artinya kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, demikian pula sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya kepuasan kerja dan

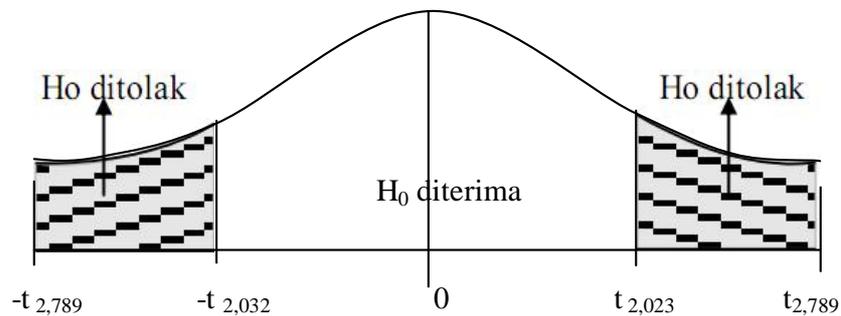
disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dengan pengujian  $df = n - 2$  ( $36 - 2 = 34$ ) diperoleh  $t$  tabel senilai (2,032)

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT Samudra Lautan Luas dilihat dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,741 > 2,032$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  artinya dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja di PT Samudra Lautan Luas Medan, dan penelitian ini menerima hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja di PT Samudra Lautan Luas Medan.



**Gambar IV.4 Kriteria pengujian parsial X1**

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT Samudra Lautan Luas dilihat dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,789 > 2,032$ ) dan nilai sig  $0,008 < 0,05$  artinya dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja di PT Samudra Lautan Luas Medan, dan penelitian ini menerima hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja di PT Samudra Lautan Luas Medan.



**Gambar IV.5 Kriteria pengujian parsial X2**

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel IV.17**  
ANOVA<sup>b</sup>

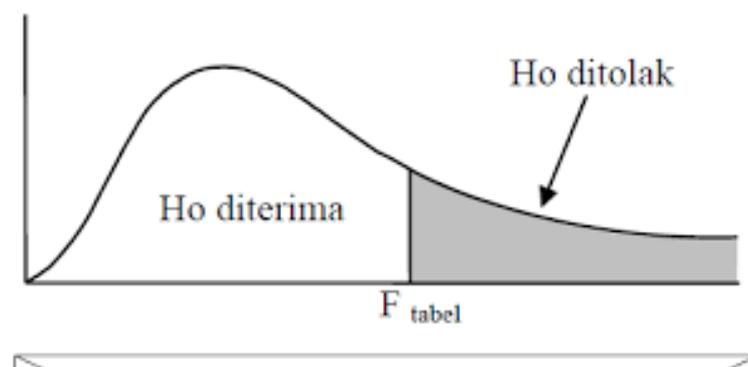
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.125	2	137.062	13.230	.000 <sup>a</sup>
	Residual	341.875	33	10.360		
	Total	616.000	35			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai F bernilai positif sebesar 13.230 dan bernilai signifikan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. kriteria pengujiannya adalah jika  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  maka

didapat pengaruh yang simultan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, demikian pula sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka tidak didapat pengaruh yang simultan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang dan sig 0,05 atau 5 % dengan  $df_{n-2}$  ( $36-2=34$ ) diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 3,28, dalam penelitian ini  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $13.230 > 3,28$ ) dan  $sig\ 0,000 < 0,05$  Sehingga dapat diasumsikan bahwa kedua variabel bebas berupa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.



**Gambar IV.6 Pengujian f**

### **7. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan bernilai besar, maka variabel-variabel independen

tersebut memang memiliki kemampuan model yang sangat jelas untuk menerangkan variasi terhadap variabel dependen.

**Tabel IV.19**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.445	.411	3.21867

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

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,445. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu  $D = R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh  $D = 44,5\%$ . Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 44,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 55,5% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

**Dari** hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas ( faktor kepuasan, dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y ( kinerja karyawan) pada PT.Samudera Lautan Luas Medan. Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Kepuasan terhadap kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai Beta

sebesar 0,793 dan signifikan dengan nilai probabilitas (*Sig.*) yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar  $0,000 \leq 0,05$ , maka dinyatakan hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Samudra Lautan Luas Medan.

Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja, Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, Meningkatkan gairah dan semangat kerja, Mengurangi tingkat absensi dan Mengurangi turnover, hal ini sejalan dengan penelitian Sari dan Hadijah (2016) dengan judul peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu penelitian Zahra dan Hidayat (2017) dengan judul Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bank Kota Batam” menyimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian dari Garry (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kepuasan dengan kinerja

## **2. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja**

Sedangkan untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai Beta sebesar 0,320 dan signifikan dengan nilai probabilitas (*Sig.*) yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar  $0,008 \leq 0,05$ ,

maka dinyatakan hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Samudra Lautan Luas Medan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Jufrizen, 2018)

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Saripuddin dan Handayani (2017) dengan judul “pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu penelitian ini juga menerima hasil penelitian Sanjaya (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja, yang sejalan dengan hasil penelitian Putra (2017) yang menyatakan ada pengaruh antara disiplin dengan kinerja.

### **3. Pengaruh Kepuasan dan Disiplin terhadap kinerja**

Hasil penelitian untuk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif yang diperoleh dari nilai F sebesar 13.230 dan signifikan dengan nilai probabilitas (*Sig.*) yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar

$0,000 \leq 0,05$ , maka dinyatakan hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan pada PT Samudra Lautan Luas Medan. Kepuasan kerja dan disiplin memiliki manfaat bagi kinerja, Menurut Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja, Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, Meningkatkan gairah dan semangat kerja, Mengurangi tingkat absensi dan Mengurangi turnover. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-normasosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Jufrizen, 2018)

Jadi penelitian diatas sesuai dengan hasil penelitian Woy (2013) yang melakukan penelitian Kepuasan kerja, Disiplin dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado menemukan kepuasan kerja dan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu hasil penelitian dari Hasil penelitian dilakukan oleh hasil penelitian Zahra dan Hidayat (2017) "Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bank Kota Batam menyimpulkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Samudera Lautan Luas Medan. Artinya jika faktor kepuasan dan disiplin kerja dilakukan dengan baik maka kinerja akan meningkat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t diketahui, kepuasan kerja berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 4.741 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin baik taraf hidup pegawai, maka semakin baik/meningkat pula kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Lautan Luas Medan.
2. Berdasarkan hasil uji t diketahui, disiplin kerja berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2,789 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,008 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti, jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Lautan Luas Medan.
3. Berdasarkan hasil uji F diketahui, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai F sebesar 13.230 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti, jika kepuasan kerja dan disiplin

kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Lautan Luas Medan.

## **B. Saran**

Dari penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Untuk variabel kepuasan kerja, sebaiknya perusahaan ataupun pihak manajemen tetap meningkatkan kondisi kepuasan yang ada sekarang ini karena para karyawan di PT Samudra Lautan Luas Medan sudah cukup baik dalam kepuasan kerjanya. Hal ini didasari oleh observasi yang dilakukan penulis pada hasil kuesioner yang sudah disebar kepada responden. kepuasan kerja yang dialami responden salah satunya di karenakan responden menyenangi kondisi pekerjaan mereka sekarang, dan mereka memiliki rekan kerja yang menyenangkan.
2. Untuk variabel disiplin kerja, sebaiknya perusahaan ataupun pihak manajemen memberikan memperbaiki sistem punishment, karena ada beberapa responden yang menyatakan bahwa punishmentnya masih belum sesuai
3. Kemudian dari angket yang disebar ada baiknya pihak perusahaan lebih menghargai hasil kerja karyawannya, dikarenakan dari angket yang disebar terdapat beberapa responden yang merasa hasil kerjanya belum di apresiasi oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2016). *Concept & Indicator Human Resourchrs* Penerbit DEEPUBLISH
- Arianty, Nel; Bahagia, Rakhmad; Ashal, Akrim; dan Siswadi, Yudi (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit Perdana Publishing.
- Bismala,Lila; Arianty, Nel; dan Farida, Titin (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*, Penerbit Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli: Medan.
- Bryan Johannes, Tampi, (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK, *Jurnal Acta Diurna* 3 (4): 1-20.
- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Cahyono, Wandra Agus; Hamid, Djahur; Dan Nurtjahjono, Gunawan, (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Victory International Futures Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,33(2): 1-10.
- Changriawan,Garry Surya, (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di one way production, *Jurnal Manajemen Bisnis (AGORA)*, 5(3): 827-831.
- Devita, Maria (2017). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru, *Jurnal Administrasi Bisnis (JOM)*, 4 (2): 1-15.
- Edison, Emron; Anwar, Yohny; dan Komariyah, Imas (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta: Bandung
- Fahmi, Irham (2018). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Alfabeta: Bandung
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis, (2009). Pedoman Penulisan Skripsi Dikutip <http://fekon.umsu.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/Panduan-Skripsi-FEB-UMSU.pdf> pada 15-12-2018
- Fransiska, Tria (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kesekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau*. JOM FEKON. 1 (2): 1-17.

- Hasibuan, Melayu SP (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hartatik, Indah Puji (2018). *Mengembangkan SDM*. Penerbit Laksana: Jogjakarta.
- Hamali, Arif Yusuf (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS: Yogyakarta.
- Irbayuni, Sulastri (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal Neo Bis* 6 (1):555-568.
- Irawan, Andi; Maarif, M.Samsul; dan Afandi, M.Joko (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negri Sipil Di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* 1(1): 55-64.
- Jufrizen, (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18 (1):405-424.
- Juliandi, Azuar; Irfan; dan Manurung, Saprinal (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Liyas, Jeli Nata dan Primadi, Reza (2017). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2 (1): 17-26.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya: Bandung.
- Novita; Sunurharjo, Bambang Swasto; dan Ruhana, Ika. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Jatim Selatan. Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis*,34(1): 38-45.
- Noor, Juliansyah (2013) *Penelitian Ilmu Manajemen*. Penerbit Prenadamedia Group
- Noor, Nasyadizi Nilamsar; Raharjo, Kusdi; dan Ruhana, Ika. (2016) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 31(11):9-15.
- Rahmawanti, Aulia Hani; Hamid, Djanhur; dan Utami, Hamid Nayati (2013), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 8(2):1-9.

- Salim, Nur Agus (2016) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Muara Jawa. *Jurnal Pendas Mahakam* 1(78): 69-79
- Suwondo, Diah Indriani dan Sutanto, Eddy Madiano (2015), Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*,17(2):135-144.
- Sariuddin, Jasman dan Handayani, Rina (2017), Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kemasindo Cepan Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 418-428
- Sari, Ririn Nur Indah dan Hadijah, Hady Siti (2016), Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1(1):204-214.
- Sari, Oxy Rindiantika dan Susilo, Heru (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PTPN X Unit Usaha Pabrik Gula, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 64(1):28-35.
- Samsudddin, Harun, (2018). *Kinerja Karyawan*, Penerbit Indomedia Pustaka
- Sutrisno, Edy (2010). *Budaya Organisasi*, Penerbit Kencana Prenada Media Grup: Medan
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana: Jakarta
- Sopiah, (2009). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi: Yogyakarta
- Sinambela,Lijan Poltak (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Angkasa: Jakarta
- Sidanti, Heny (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA* 9(1): 44-53.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*, PenerbitAlfabetha: Bandung
- Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan, UMSU.
- Tampi, Bryan Johannes (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indonesia,TBK *Jurnal Acta Diurna* 3(4):1-20.

Usman, Husaini (2011), *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*  
Penerbit Bumi Angkasa,

Wibowo, (2016) *Manajemen Kinerja*, Penebit Rajagrafindo Persada: Jakarta

Zainal, Veithzal Rivai; Ramly Mansyur; Mutis, Thoby; Arafah, Willy (2014).  
*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi ke-3)*.cetakan  
keenam, Jakarta: Rajawali Press

Zahara, Rizki Novriyanti dan Hidayat, Hajam (2017), Pengaruh Kepuasan Kerja  
dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada karyawan Bank Kota  
Batam, *Jurnal Manajemen*, 1(2):150-156.