

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. INDUSTRI
KARET NUSANTARA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : ABDUL YOFITRA
NPM : 1805160026
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dimulainya Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 2 Desember 2022 Pukul 02.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : ABDUL YOFFTRA
 PM : 1805160026
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA PEGAWAI PADA PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA MEDAN
 Menyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGEJI

PENGEJI

PENGEJI

Prof. Dr. JUBENIZEN, SE., M.Si

(IRMA CHRISTIANA SE, M.M)

Pembimbing

UMSU

(Assoc. Prof. HANIEA JASIN, SE, M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ABDUL YOFITRA
N.P.M : 1805160026
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT.
INDUSTRI KARET NUSANTARA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, November 2022

Pembimbing Skripsi

Asoc. Prof. HANIFAH JASIN, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : ABDUL YOFITRA
: 1805160026
Pembimbing : Asoc. Prof. HANIFAH JASIN, SE., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Bidang Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT.
INDUSTRI KARET NUSANTARA MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	GANTI JUDUL, LOBA BELAKANG MASALAH	22/6-2022	7
Bab 2	TAMBAH TITIK MOTIVASI KERJA	22/6-2022	7
Bab 3	UBAH INDIKATOR ²	22/6-2022	7
Bab 4	PERBAIKAN, DATA RESPONDEK	22/11-2022	7
Bab 5	KESIMPULAN DARI SARAN	22/11-2022	7
Daftar Pustaka	—		
Setujuan yang Meja atau	JUDAH DIPERIKSA DARI ACC UNTUK DAPAT DILAKUKAN	7/11-2022	7

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, November 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Asoc. Prof. HANIFAH JASIN, SE., M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA MEDAN

ABDUL YOFITRA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Industri Karet Nusantara baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Industri Karet Nusantara Sampel dalam penelitian ini menggunakan jenuh berjumlah 57 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Industri Karet Nusantara

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. INDUSTRY KARET NUSANTARA MEDAN

ABDUL YOFITRA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline and motivation on job satisfaction at PT Industri Karet Nusantara either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT Industri Karet Nusantara. The sample in this study used saturated totaling 57 employees. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that work discipline and motivation to work satisfaction at PT Industri Karet Nusantara

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Rasnawi Ibunda Yusmiati tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof. Hanifah Jasin, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman

kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.

10. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata eneliti ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Juni 2022

Penulis

ABDUL YOFITRA
NPM:1805160026

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 LandasanTeoritis	7
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	7
2.1.1.2 Jenis Jenis Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	9
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja	11
2.1.2 Disiplin Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	14
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .	16
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja	18
2.1.3 Motivasi Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	20
2.1.3.2 Teori Teori Motivasi	21
2.1.3.3 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja.....	24
2.1.3.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	25
2.1.3.5 Indikator Stres Kerja.....	29
2.2 Kerangka Konseptual	32
2.3 Hipotesis	35
 BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Defenisi Operasional Variabel	36

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Teknik Analisis Data.....	44

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	50
4.2 Analisis Data	57
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	57
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	60
4.2.3 Pengujian Hipotesis	61
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	63
4.2.5 Pembahasan	64

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68
5.3 Keterbatasan Penelitian	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja	37
Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja	37
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	38
Tabel 3.4 Skedul Penelitian	39
Tabel 3.5 Skala Likert.....	41
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	43
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	43
Tabel 3.9 Hasil Uji Reabilitas	44
Tabel 4.1 Skala Likert.....	50
Tabel 4.2 Deskriptif Responden.....	51
Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)	51
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)	53
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2).....	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas	58
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji T.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T.....	47
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	48
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja. (Jufrizen, 2016).

Selain itu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu peningkatan kepuasan kerja karyawan. Karena tingkat kepuasan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara karyawan dengan perusahaan menjadi hubungan timbal balik. Ketidakpuasan dan rendahnya tingkat kepuasan karyawan dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidak lancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada didalamnya (Makaluas, 2017).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berbagai macam tugas yang diberikan pada karyawan akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu (Daulay & Marlina, 2020)

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, (Rivai, 2016).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi kerja akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta diberi motivasi oleh perusahaan (Sutrisno, 2010).

Dalam hal meningkatkan kepuasan pegawai pegawai dalam sebuah instansi disiplin kerja dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Dimana disiplin kerja pegawai faktor utama yang bersumber dari diri pegawai sendiri. Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh pegawai guna memperhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut (Afandi, 2016) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk

melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Pertama kali pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan dalam pemimpin, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014)

Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2010). Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty & Baskoro, 2012).

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019)

PT. Industri Karet Nusantara merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengolah karet mentah menjadi barang jadi yaitu benang karet yang diproduksi sesuai dengan permintaan konsumen. PT. Industri Karet Nusantara adalah anak perusahaan dari PT. Perkebunan Nusantara

III yang bergerak di bidang industri hilir yang merupakan industri lanjutan dari bahan baku karet alam sehingga menghasilkan produk resin siklo. Berdasarkan pengamatan awal penulis terhadap pegawai, penulis melihat bahwa masih adanya pegawai kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai seringkali dinilai kurang baik oleh pimpinan dimana pekerjaan yang dilakukan banyak mendapat respon negatif dari pimpinan, selain itu masih kurangnya disiplin pegawai dalam melakukan pekerjaannya hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian pegawai yang tidak menaati peraturan pada perusahaan, selanjutnya pegawai kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada pegawai untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai merasa tertekan terhadap tuntutan yang diberikan sehingga kinerja pegawai menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kepuasan kerja pegawai dimana hasil kerja pegawai seringkali tidak dinilai baik oleh atasan dan pimpinan serta antar divisi yang lainnya.

2. Adanya karyawan yang kurang disiplin dimana tidak menaati peraturan pada perusahaan sehingga berdampak pada kinerja prgawai
3. Adanya karyawan yang merasa kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Industri Karet Nusantara Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada disiplin kerja dan motivasi kerja, kepuasan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap kepuasan kerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Industri Karet Nusantara Medan

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut (Tiffin & McCornick, 2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut (Luthans, 2012) kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut (Handoko, 2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja

2.1.1.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut (M. S. . Hasibuan, 2016), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepausan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhankebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih mmeperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Sedangkan menurut (Umar, 2010) kepuasan kerja dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dengan produktivitas

Hal ini berarti semakin tinggi skor kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja atau semakin karyawan puas dengan pekerjaannya maka produktivitas kerjanya semakin tinggi.

2. Kepuasan kerja dengan absensi.

Karyawan merasa puas dengan tingkat kehadiran pada perusahaan tersebut

3. Kepuasan kerja dengan efek lainnya.

Seperti, menurunnya produktivitas. Hingga yang lebih buruk, yaitu menimbulkan kerugian. Dampak kedua adalah keluarnya pegawai. Biasanya, karyawan yang tidak puas, tidak akan berpikir dua kali untuk meninggalkan sebuah perusahaan

4. Kepuasan kerja dengan turnover.

Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah intensi turnover. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi intensi turnover

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010a) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.

3. Faktor fisik.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Yuliantini & Santoso, 2020) faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja

Berdasarkan teori teori diatas dapat disimpulkan faktor faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain motivasi kerja dan disiplin kerja

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi

kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri.

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3. Kepuasan dengan promosi.

Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Kepuasan dengan sikap atasan.

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5. Kepuasan dengan rekan kerja.

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dari secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kinerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh

diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

1. “Faktor Kepribadian Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.
2. Faktor Lingkungan Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam

suatu perusahaan menjadi panutan untuk karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para karyawan akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

2.1.2.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) menyatakan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Berikut ini adalah penjelasan dari indikator disiplin kerja di atas

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2017) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan

4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Berikut penjelasannya:

1. Tingkat kehadiran

yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Fahmi (2018:107) mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (specific goal directed way)”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Teori Teori Motivasi

Menurut (Daulay, Putri, Astuti, & Arif, 2018) menyatakan teori motivasi terbagi atas beberapa jenis antara lain:

1. Teori Maslow

Maslow adalah seorang Psikolog Klinik. Berdasarkan pengalaman praktik kliniknya, memperhatikan bahwa orang mempunyai lima kebutuhan yang umum. Seperti yang ditunjukkan dalam gambar dan berpikir bahwa semua itu dapat diatur menurut hierarki pentingnya. Kebutuhan yang paling dasar, kebutuhan yang dipuaskan orang pertama kali adalah kebutuhan fisiologis. Kemudian kebutuhan tersebut diikuti oleh kebutuhan rasa aman, sosial, dan kebutuhan Teori ini memandang bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat - tingkat dari yang paling sederhana hingga yang paling tinggi berdasarkan kadar kepentingannya. Apabila seperangkat kebutuhan telah terpenuhi maka kebutuhan tersebut tidak lagi berfungsi sebagai motivator.

2. Teori dua faktor Herzberg

Teori motivasi Dua - Faktor dari Herzberg berdasarkan atas pembagian hierarki Maslow menjadi kebutuhan atas dan bawah. Menurut Herzberg, hanya kondisi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan atas, yaitu penghargaan dan aktualisasi diri sendiri akan meningkatkan motivasi kerja. Sebuah organisasi harus memungkinkan karyawan pemenuhan kebutuhan tingkat bawah melalui kerja, tetapi ini adalah cara utama untuk mempertahankan karyawan tersebut diorganisasi tersebut, bukan untuk memperngaruhi motivasi kerjanya. Dalam teori ini , tiga macam kebutuhan yang paling bawah dari Maslow bukanlah motivator , tetapi tanpa pemenuhan tersebut akan mengakibatkan demotivasi , sedang dua kebutuhan diatasnya adalah motivator . Yang dimaksud dengan dua faktor tentang motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg adalah faktor yang membuat orang merasa puas

(*satisfiers*) dan faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*). Dalam pandangan lain, dua faktor yang dimaksudkan dalam teori motivasi Herzberg adalah adanya dua rangkaian kondisi. Kondisi pertama dimana orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi (*hygiene - motivators*) dan faktor ekstrinsik dan intrinsik (*extrinsic - intrinsic*), sesuai dengan bagaimana cara orang yang mem bahas nya.

3. Teori Motivasi McClelland

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Davis McClelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya. Tiga kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland adalah kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement, nAch*), kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Power, -nPow*), dan kebutuhan akan kekuasaan. Orang dengan kebutuhan yang tinggi cenderung menetapkan sasaran yang cukup sulit untuk mereka sendiri dan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran tersebut

4. Teori Keadilan

Asumsi dasar dari teori keadilan menyatakan bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atas keadilan dari penghargaan yang diterima. Artinya, bawahan akan membanding bandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam iklim kerja yang sama. Keadilan dalam pengertian di sini diartikan sebagai perbandingan antara input pekerjaan individu (seperti usaha atau keterampilan dan balas jasa dari yang mereka kerjakan (gaji atau promosi)

5. Teori Harapan

Teori harapan beranggapan bahwa orang akan memilih cara bertingkah laku diantara berbagai macam alternative tindakan berdasarkan harapan mereka akan apa yang akan diperoleh dari setiap tindakannya. Harapan itu menunjukkan persepsi individu mengenai sulitnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapainya perilaku tersebut. Dalam lingkungan kerja, setiap orang mempunyai suatu harapan usaha prestasi (*Effort - Performance*). Sebagai contoh, seseorang akan mengambil tindakan untuk menggunakan kereta api daripada menggunakan mobil umum untuk menghindari kemacetan di jalan raya

2.1.3.3 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Daulay et al., 2018) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.3.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja dipusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi pegawai yang bekerja dipusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2010), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor internal

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

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
 - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasaranakerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- 2) Kompensasi yang memadai

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

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

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

6) Peraturan yang fleksibel

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

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau setatus yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif,

bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, penguatan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun sebaliknya para pegawai pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para

pegawai yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para pegawai bahwa mereka telah mampu memepertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.3.5 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2014) adalah:

1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut (Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maskimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas pegawai dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurutnyakedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya

kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019).

Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai (Djari & Sitepu, 2017)

Hasil penelitian yang dilakukan (Djari & Sitepu, 2017) (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020) (Tanjung, 2016) (Lesmana, Nasution, & Handoko, 2022) (Zamara & Muslih, 2022) menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan (Arif, Putri, Yudi, & Jufrizen, 2019) (Liyas & Primadi, 2017) (Jufrizen & Pulungan, 2017) (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017) (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) (Hasibuan & Silvy, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (S Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Arianty, 2016) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Jufrizen & Hadi, 2021) (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) (Prayogi & Nursidin, 2019) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari, Riana, & Subudi, 2015)

Hasil penelitian yang dilakukan (Juniari et al., 2015) (Mubarqah & Yusuf, 2020) (Tarigan, 2017) (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2020) (Salman Farisi, Prayogi, & Juliana, 2021) (Zamara & Muslih, 2022) (Bismala, Syaifuddin, & Sembiring, 2022) (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Muhammad Andi Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Sembiring et al., 2020) (Adhan & Prayogi, 2021) (Muhammad Andi Prayogi & Lesmana, 2021) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Paramita, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

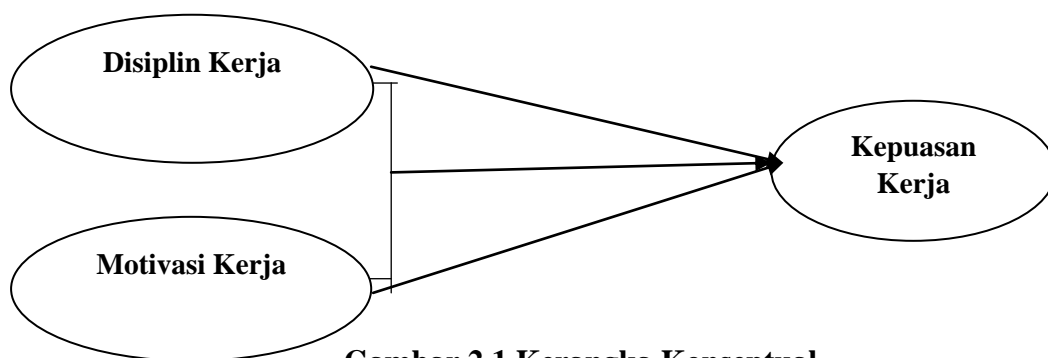
Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berbagai macam tugas yang diberikan pada karyawan akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu (Daulay & Handayani, 2021)

Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai (Djari & Sitepu, 2017)

Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari et al., 2015)

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan
3. Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Industri Karet Nusantara Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (disiplin kerja X1) variabel (motivasi kerja X2) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *assosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Defisini Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin (Handoko, 2013).

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Kepuasan dengan gaji
2	Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri
3	Kepuasan dengan promosi
4	Kepuasan dengan sikap atasan
5	Kepuasan dengan rekan kerja

Sumber: (Robbins, 2012)

2. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapa (Handoko, 2013).

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut adalah:

Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Taat terhadap aturan
2	Taat terhadap pertauran perusahaan
3	Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan
4	Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Sumber: (Sutrisno, 2010)

3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2010).

Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita cita yang tinggi
4	Usaha untuk maju
5	Usaha untuk maju
6	Ketentunan
7	Pemanfaat waktu

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Industri Karet Nusantara yang beralamat di Jl. Medan-Tebing Tinggi No Km 12 Amplas, Kec Percut Sei Tuan

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Juni 2022 sampai Oktober 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.4 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul				■																
2	Riset awal					■	■	■	■												
3	Pembuatan skripsi									■	■	■	■								
4	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
5	Seminar Skripsi															■	■				
6	Riset																■				
7	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■
8	Bimbingan Sekripsi																			■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT. Industri Karet Nusantara yang berjumlah 57 pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel

dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada karyawan PT. Industri Karet Nusantara. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak.
3. Studi dokumentasi. Menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara

mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yang diteliti.

Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pernyataan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyaknya. Dalam memperoleh pasien karyawan PT. Industri Karet Nusantara. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”

Tabel 3.5 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di kantor PT. Industri Karet Nusantara Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Industri Karet Nusantara. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum xi$ = jumlah pengamatan variabel X
 $\sum yi$ = jumlah pengamatan variabel Y
 $(\sum xi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
 $(\sum yi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
 $\sum xiyi$ = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	NilaiKorelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.813 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.818 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.796 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.646 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.637 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.551 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.792 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.606 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.745 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.754 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Disiplin Kerja (X1)	X1	0.787 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.818 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.683 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.874 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.585 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.764 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.769 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.672 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Motivasi Kerja (X2)	X1	0.598 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.719 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.588 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.628 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.632 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.730 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.579 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.617 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.617 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.666 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.632 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.617 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X13	0.617 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X14	0.588 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah

valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \frac{[k] [\sum \sigma b^2]}{k-1 \overline{\sigma i^2}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r = reabilitas instrument (*cronbach alpha*)
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir
 $\overline{\sigma i^2}$ = Varians Total

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reabilitas (*cronbach's Alpha*) > 0,6.

Tabel 3.9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.892	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0.909		Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.881		Reliabel

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data

terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

3.6.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

β_1, β_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.6.2 Uji Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk

menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$). (Juliandi et al., 2015).

2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015).. Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji secara Parsial (Uji T)

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

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

(Sugiyono, 2018)

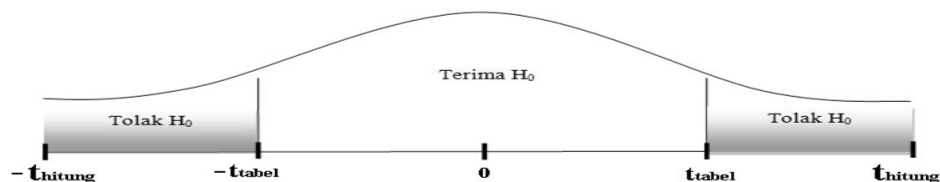
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian:

- 1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Uji Simultan (UjiF)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2018)

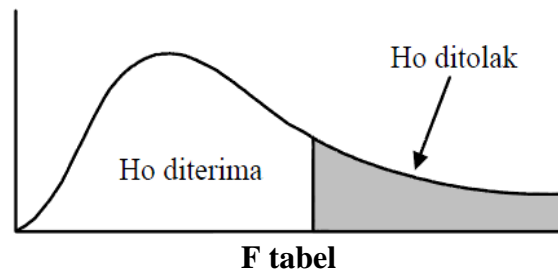
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

(Juliandi et al., 2015)

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), 14 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 57 orang pegawai PTIndsutru Karet Nusantara akan tetap yang kembali hanya 50 responden sebagai sampel penelitian. Pengukuran menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

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

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 50 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	34	68
Wanita	16	32
Jumlah	50	100
Jenjang Pendidikan :		
S2	4	8
S1	38	76
D3	3	6
SMA	5	10
Total	50	100
Lama Bekerja:		
1 Tahun	5	10
1-2 Tahun	25	50
2-5 Tahun	11	22
>5 Tahun	9	18
Total	50	100

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan, lama bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki jenjang pendidikan, lama bekerja dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisioner akan semakin berkualitas

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kepuasan Kerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18%	30	60%	8	16%	3	6%	0	0%	50	100%
2	8	16%	34	68%	6	12%	2	4%	0	0%	50	100%
3	11	22%	29	58%	7	14%	3	6%	0	0%	50	100%
4	12	24%	36	72%	0	0%	2	2%	0	0%	50	100%
5	9	18%	26	52%	13	26%	2	4%	0	0%	50	100%

6	5	10%	42	84%	3	6%	0	0%	0	0%	50	100%
7	9	18%	32	64%	1	2%	8	16%	0	0%	50	100%
8	10	20%	29	58%	7	14%	4	8%	0	0%	50	100%
9	8	16%	35	70%	6	12%	1	2%	0	0%	50	100%
10	10	20%	29	58%	8	16%	3	6%	0	0%	50	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 60%
2. Jawaban responden tentang puas gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentasi 68%
3. Jawaban responden tentang merasa puas atas hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 58%
4. Jawaban responden tentang Hasil kerja saya direspon baik oleh atasan saya dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 72%
5. Jawaban responden tentang Perusahaan yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada saya akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 Orang dengan persentasi 52%
6. Jawaban responden tentang merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentasi 84%

7. Jawaban responden tentang Atasan saya yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada pegawainya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 64%
8. Jawaban responden tentang Sikap atasan saya kepada yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 58%
9. Jawaban responden tentang Rekan kerja saya menyenangkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 70%
10. Jawaban responden tentang merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 58%

4.1.3.2 Disiplin Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18%	28	56%	10	20%	3	6%	0	0%	50	100%
2	7	14%	34	68%	7	14%	2	4%	0	0%	50	100%
3	10	20%	30	60%	7	14%	3	6%	0	0%	50	100%
4	7	14%	35	70%	6	12%	2	4%	0	0%	50	100%
5	9	18%	29	58%	8	16%	4	8%	0	0%	50	100%
6	11	22%	35	70%	2	4%	2	4%	0	0%	50	100%
7	11	22%	36	72%	1	2%	2	4%	0	0%	50	100%
8	8	16%	27	54%	13	26%	2	4%	0	0%	50	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 48%
2. Jawaban responden tentang selalu mengikuti apel, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentasi 68%
3. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 60%
4. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan devisi lainnya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 70%
5. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 58%
6. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 70%
7. Jawaban responden tentang selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 72%
8. Jawaban responden tentang Apabila ada halangan selalu memberitahu pimpinan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentasi 54%

4.1.3.3 Motivasi (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16%	33	66%	6	12%	3	6%	0	0%	50	100%
2	12	24%	28	56%	7	14%	3	6%	0	0%	50	100%
3	12	24%	36	72%	2	4%	0	0%	0	0%	50	100%
4	9	18%	26	52%	13	26%	2	4%	0	0%	50	100%
5	6	12%	41	82%	3	6%	0	0%	0	0%	50	100%
6	9	18%	32	64%	1	2%	8	16%	0	0%	50	100%
7	12	24%	27	54%	7	14%	4	8%	0	0%	50	100%
8	10	20%	38	76%	2	4%	0	0%	0	0%	50	100%
9	10	20%	38	76%	2	4%	0	0%	0	0%	50	100%
10	15	30%	30	60%	1	2%	4	8%	0	0%	50	100%
11	16	32%	25	50%	8	16%	1	2%	0	0%	50	100%
12	10	20%	38	76%	2	4%	0	0%	0	0%	50	100%
13	10	20%	38	76%	2	4%	0	0%	0	0%	50	100%
14	16	32%	30	60%	0	0%	4	8%	0	0%	50	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 66%
2. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 56%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 72%

4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 Orang dengan persentasi 52%
5. Jawaban responden tentang rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 Orang dengan persentasi 82%
6. Jawaban responden tentang bersedia kerja lembur, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 64%
7. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27Orang dengan persentasi 54%
8. Jawaban responden tentang Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 76%
9. Jawaban responden tentang Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 60%
10. Jawaban responden tentang memiliki keterampilan melebihi pegawai lain, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 60%
11. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentasi 50%

12. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 76%
13. Jawaban responden tentang menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 76%
14. Jawaban responden tentang termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 60%

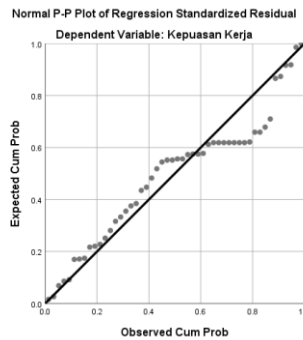
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normlitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.410	2.437
	Motivasi Kerja	.410	2.437

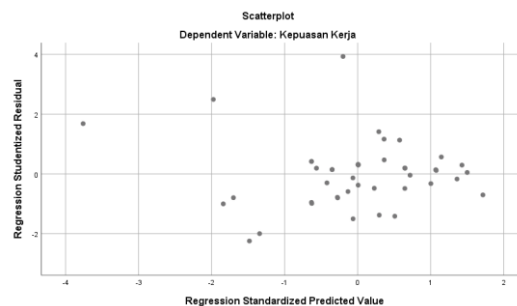
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.410 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.437 < 10$. Variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.410 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.437 < 10$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heterokedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (*Diagram Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, dan satu variabel dependen yaitu.

Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.646	2.021		-1.309	.197
	Disiplin Kerja	.699	.074	.606	9.439	.000
	Motivasi Kerja	.354	.055	.412	6.413	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.36 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -2.646
2. Kompensasi = 0.699
3. Motivasi Kerja = 0.354

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -2.464 + 0.699_1 + 0.354_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -2.464 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen disiplin kerja dan motivasi kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar -2.464
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.699 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0.699 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.354 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0.354 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.8 Hasil Uji

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.646	2.021		-1.309	.197
	Disiplin Kerja	.699	.074	.606	9.439	.000
	Motivasi Kerja	.354	.055	.412	6.413	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 50 - 2 = 48$ adalah 2.010 $t_{hitung} = 9.439$ dan $t_{tabel} = 2.010$

H_0 diterima jika : $-2.010 \leq t_{hitung} \leq 2.010$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.010$ atau $-t_{hitung} < -2.010$

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 9.439 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.010 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerjasebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Industri Karet Nusantara

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 50 - 2 = 48$ adalah 2.010 $t_{hitung} = 6.413$ dan $t_{tabel} = 2.010$

H_0 diterima jika : $-2.010 \leq t_{hitung} \leq 2.010$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 itolak jika : $t_{hitung} > 2.010$ atau $-t_{hitung} < -2.010$

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 6.413 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.010 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa mtoivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Industri Karet Nusantara

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable

terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1197.031	2	598.516	271.924	.000 ^b
	Residual	103.449	47	2.201		
	Total	1300.480	49			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 50 - 2 - 1 = 47$$

$$F_{\text{hitung}} = 271.924 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.20$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 271.924 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($271.924 > 3.20$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Industri Karet Nusantara

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b										
Mo del	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin- Watson
					R Square Change	F Chang e	df1	df2	Sig. F Change	
1	.959 ^a	.920	.917	1.48359	.920	271.9 24	2	47	.000	1.783
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja										
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja										

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.959 \times 100\%$$

$$= 95.9\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.959 yang berarti 95.9% dan hal ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja 95.9% untuk mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Selanjutnya selisih $100\% - 95.9\% = 4.1\%$. hal ini menunjukkan 4.1% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kepuasan kerja

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut

4.2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 9.439 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.010 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerjasebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Industri Karet Nusantara

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019).

Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai (Djari & Sitepu, 2017)

Hasil penelitian yang dilakukan (Djari & Sitepu, 2017) (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020) (Tanjung, 2016) (Lesmana, Nasution, & Handoko, 2022) (Zamara & Muslih, 2022) menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 6.413 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.010 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Industri Karet Nusantara

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari, Riana, & Subudi, 2015)

Hasil penelitian yang dilakukan (Juniari et al., 2015) (Mubarqah & Yusuf, 2020) (Tarigan, 2017) (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2020) (Salman Farisi, Prayogi, & Juliana, 2021) (Zamara & Muslih, 2022) (Bismala, Syaifuddin, & Sembiring, 2022) (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

nilai F_{hitung} sebesar 271.924 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($271.924 > 3.20$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Industri Karet Nusantara

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berbagai macam tugas yang diberikan pada karyawan akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu (Daulay & Handayani, 2021)

Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai (Djari & Sitepu, 2017)

Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari et al., 2015)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Industri Karet Nusantara

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Industri Karet Nusantara sebesar 66.9%
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Industri Karet Nusantara sebesar 35.4%
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Industri Karet Nusantara sebesar 95.9%

5.2 Saran

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

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya agar dapat mempertahankan kan disiplin kerja yang sudah dilakukan pegawai
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya agar pimpinan terus menjaga motivasi yang diberikan kepada pegawai

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam faktor mempengaruhi kepuasan kerja hanya disiplin, motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 50 orang responden

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 260–274.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: UNIMED PRESS.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengembangan, Pengaruh Dan, Karir Kerja, Motivasi Kepuasan, Terhadap Karyawan, Kerja Motivation, Work. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bismala, L., Syaifuddin, S., & Sembiring, R. (2022). Assessing The Role Of Islamic Leadership And Work Motivation On Employee Engagement, Mediated By Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 26–35.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.

- Daulay, R., & Marlina, D. (2020). The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction On Syariah Banking Institutions In Medan City. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 1(1), 551–559.
- Daulay, R., Putri, L. P., Astuti, R., & Arif, M. (2018). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Djari, J. A., & Sitepu, F. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Dinamika Bahari*, 7(2), 1740–1745.
- Farisi, S, Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, Salman, & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, Salman, & Paramita, D. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Telkom Access Gaharu Medan. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scincese*, 1(1), 129–140.
- Farisi, Salman, Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 257–268.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi.)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823–840.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lesmana, M. T., Nasution, A. E., & Handoko, D. T. (2022). The Role of Employee Job Satisfaction: Work Discipline and Work Environment. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 552–563.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *AL-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 1–11.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:

Refika Aditama.

Mubaroqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Kinerja*, 17(2), 222–226.

Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.

Prayogi, M A, & Lesmana, M. T. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceeding of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 161.

Prayogi, M A, Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019: Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670.

Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.

Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.

Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, V. (2016). *Commercial Bank Management*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Servicees.

Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.

- PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI Undip*, 7(2), 77–84.
- Sutrisno. (2010a). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh*. Yogyakarta.: Ekonisia.
- Sutrisno, E. (2010b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Marix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123–129.
- Tiffin, & McCornick. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2), 29–44.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Zamara, N., & Muslih, M. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(4), 353–371.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Abdul Yofitra memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Industri Karet Nusantara Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun
 3 Tahun 4 tahun

Lebih dari 5 Tahun

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kepuasan Dengan Gaji						
1	Sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai					
2	Saya puas gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
Kepuasan Kerja Dengan Pekerjaan itu Sendiri						
3	Saya merasa puas atas hasil kerja saya					
4	Hasil kerja saya direspon baik oleh atasan saya dan rekan kerja					
Kepuasan Dengan Promosi						
5	Perusahaan yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada saya akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja					
6	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir					
Kepuasan Dengan Sikap Atasan						
7	Atasan saya yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada pegawainya					
8	Sikap atasan saya kepada yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja					
Kepuasan dengan Rekan Kerja						
9	Rekan kerja saya menyenangkan					
10	Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang					

Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Taat terhadap aturan						
1	Saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi					
2	Saya selalu mengikuti apel					
Taat terhadap peraturan perusahaan						
3	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
4	Saya memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan devisa lainnya					
Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan						
5	Saya selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk					
6	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang					
Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan						
7	Saya selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan					
8	Apabila ada halangan selalu memberitahu pimpinan					

Motivasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kerja Keras						
1	Saya memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai					
Orientasi Masa Depan						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Tingkat Cita cita yang tinggi						
5	Saya rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya					
6	Saya bersedia kerja lembur					
Orientasi Tugas						
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
8	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas					
Usaha untuk maju						
9	Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan					
10	Saya memiliki keterampilan melebihi pegawai lain					
Ketekunan						
11	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
12	Saya memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksial					
Pemanfaatan Waktu						
13	Saya menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor					
14	Saya termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan					

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	39.5200	5.15174	50
Disiplin Kerja	31.5600	4.46830	50
Motivasi Kerja	56.7800	5.99078	50

Correlations				
		Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.922	.877
	Disiplin Kerja	.922	1.000	.768
	Motivasi Kerja	.877	.768	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	.000	.000
	Disiplin Kerja	.000	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.
N	Kepuasan Kerja	50	50	50
	Disiplin Kerja	50	50	50
	Motivasi Kerja	50	50	50

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.959 ^a	.920	.917	1.48359	.920	271.924	2	47	.000	1.783	
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja											
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja											

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1197.031	2	598.516	271.924	.000 ^b
	Residual	103.449	47	2.201		
	Total	1300.480	49			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	-2.646			2.021		-1.309	.197	-6.712	1.419	
	Disiplin Kerja	.699	.074	.606	9.439	.000	.550	.848	.922	.809	.388	.410	2.437
	Motivasi Kerja	.354	.055	.412	6.413	.000	.243	.465	.877	.683	.264	.410	2.437

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	17.475	.62	.34	.00
	3	.003	31.986	.38	.66	1.00

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

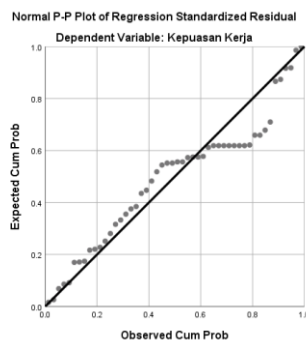
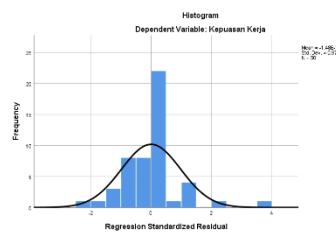
Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Kepuasan Kerja	Predicted Value	Residual
49	3.689	44.00	38.5265	5.47351

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.9316	47.9946	39.5200	4.94259	50
Std. Predicted Value	-3.761	1.715	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.216	.831	.339	.131	50
Adjusted Predicted Value	19.9871	48.0948	39.4908	5.03745	50
Residual	-3.18930	5.47351	.00000	1.45300	50
Std. Residual	-2.150	3.689	.000	.979	50
Stud. Residual	-2.246	3.931	.009	1.038	50
Deleted Residual	-3.48169	6.21352	.02919	1.63812	50
Stud. Deleted Residual	-2.352	4.747	.025	1.122	50
Mahal. Distance	.059	14.380	1.960	2.705	50
Cook's Distance	.000	.696	.047	.141	50
Centered Leverage Value	.001	.293	.040	.055	50

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Charts



	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.171	.129	.001	.003	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.813**	.818**	.796**	.646**	.637**	.551**	.792**	.606**	.745**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Disiplin Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.644**	.564**	.623**	.646**	.552**	.534**	.340	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.644**	1	.510**	.977**	.700**	.588**	.610**	.545**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.564**	.510**	1	.523**	.842**	.218	.227	.266	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.128	.112	.062	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.623**	.977**	.523**	1	.720**	.547**	.567**	.564**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.646**	.700**	.842**	.720**	1	.496**	.477**	.430**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.552**	.588**	.218	.547**	.496**	1	.976**	.544**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.128	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.534**	.610**	.227	.567**	.477**	.976**	1	.569**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.112	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.340	.545**	.266	.564**	.430**	.544**	.569**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.062	.000	.002	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.787**	.881**	.683**	.874**	.858**	.764**	.769**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X2.11	Pearson Correlation	.283	.279	.312	.606**	.299	.209	.239	.412**	.412**	.420**	1	.412**	.353	.450**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.047	.049	.028	.000	.035	.146	.095	.003	.003	.002		.003	.012	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.12	Pearson Correlation	.159	.503**	-.020	.130	.568**	.157	.232	1.000**	1.000**	.221	.412**	1	.907**	.260	.617**
	Sig. (2-tailed)	.270	.000	.892	.368	.000	.276	.105	.000	.000	.124	.003		.000	.068	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.13	Pearson Correlation	.099	.503**	.051	.187	.671**	.109	.232	.907**	.907**	.166	.353	.907**	1	.205	.588**
	Sig. (2-tailed)	.495	.000	.726	.194	.000	.451	.105	.000	.000	.249	.012	.000		.153	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.14	Pearson Correlation	.272	.427**	.447**	.245	.153	.686**	.351	.260	.260	.969**	.450**	.260	.205	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.056	.002	.001	.086	.288	.000	.012	.068	.068	.000	.001	.068	.153		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.598**	.719**	.588**	.628**	.632**	.730**	.579**	.617**	.617**	.666**	.632**	.617**	.588**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	14

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	8	16.0	16.0	22.0
	S	30	60.0	60.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	6	12.0	12.0	16.0
	S	34	68.0	68.0	84.0
	SS	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	7	14.0	14.0	20.0
	S	29	58.0	58.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	S	36	72.0	72.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	13	26.0	26.0	30.0
	S	26	52.0	52.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.0	6.0	6.0
	S	42	84.0	84.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	16.0	16.0	16.0
	KS	1	2.0	2.0	18.0
	S	32	64.0	64.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	KS	7	14.0	14.0	22.0
	S	29	58.0	58.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	6	12.0	12.0	14.0
	S	35	70.0	70.0	84.0
	SS	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	8	16.0	16.0	22.0
	S	29	58.0	58.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	10	20.0	20.0	26.0
	S	28	56.0	56.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	7	14.0	14.0	18.0
	S	34	68.0	68.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	7	14.0	14.0	20.0
	S	30	60.0	60.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	6	12.0	12.0	16.0
	S	35	70.0	70.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	KS	8	16.0	16.0	24.0
	S	29	58.0	58.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	2	4.0	4.0	8.0
	S	35	70.0	70.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	1	2.0	2.0	6.0
	S	36	72.0	72.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	13	26.0	26.0	30.0
	S	27	54.0	54.0	84.0
	SS	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	6	12.0	12.0	18.0
	S	33	66.0	66.0	84.0
	SS	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	7	14.0	14.0	20.0
	S	28	56.0	56.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	S	36	72.0	72.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	13	26.0	26.0	30.0
	S	26	52.0	52.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.0	6.0	6.0
	S	41	82.0	82.0	88.0
	SS	6	12.0	12.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	16.0	16.0	16.0
	KS	1	2.0	2.0	18.0
	S	32	64.0	64.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	KS	7	14.0	14.0	22.0
	S	27	54.0	54.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.0	4.0	4.0
	S	38	76.0	76.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.0	4.0	4.0
	S	38	76.0	76.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	KS	1	2.0	2.0	10.0
	S	30	60.0	60.0	70.0
	SS	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	8	16.0	16.0	18.0
	S	25	50.0	50.0	68.0
	SS	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.0	4.0	4.0
	S	38	76.0	76.0	80.0

	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.0	4.0	4.0
	S	38	76.0	76.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	S	30	60.0	60.0	68.0
	SS	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



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

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

Nomor : 1268 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN
Medan, 26 Syawal 1443 H
27 Mei 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Industri Karet Nusantara
Jln.Medan - Tj Morawa Km.9,5 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Abdul Yofitra
Npm : 1805160026
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :
1. Peringgal





PT INDUSTRI KARET NUSANTARA
(NUSANTARA RUBBER INDUSTRY)



BUMN UNTUK INDONESIA

Medan, 06 Juni 2022

Nomor : IKN.SEVP/ X / 205/2022
Lamp. :
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Mukhtar Basri No.03
Medan 20238

Dengan hormat,

Membalas surat Saudara Nomor : 1268/11.3-AU/UMSU-05/F/2022, tanggal 27 Mei 2022, Nomor : 1254/11.3-AU/UMSU-05/F/2022, tanggal 27 Mei 2022, dan Nomor : 1291/11.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 31 Mei 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan atas nama :

No.	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1.	Abdul Yofitra	1805160026	Manajemen	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2.	Evandra Abdillah Hakim Nasution	1805160494	Manajemen	Pengaruh Self Efficacy dan Quality Work Life Terhadap Kinerja Karyawan
3.	Maulana Abdul Hafiz	1805160639	Manajemen	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Secara prinsip dapat kami setujui di Pabrik PT Industri Karet Nusantara dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Selama Riset diwajibkan untuk mematuhi dan melaksanakan semua peraturan dan ketentuan yang berlaku di PT. IKN.
- 2) Biaya-biaya yang timbul berkaitan dengan Riset ditanggung oleh mahasiswa yang bersangkutan.
- 3) Hasil Riset hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah, selanjutnya menyerahkan 1 (satu) eksemplar kepada PT.IKN cc Bagian Personalia dan Umum.
- 4) Selama melaksanakan Riset di himbau agar mengikuti Protokol Kesehatan terkait Pandemi COVID-19.
- 5) Kepada Mahasiswa yang melaksanakan Riset *disarankan* melalui *Daring/online*.

Demikian disampaikan agar maklum, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA


Yuang Kuswono
SEVP Operation

ah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Kolaboratif

Head Office :

- Jl. Medan - Tg. Morawa Km. 9,5 Medan 20148
- Telp: (061) 7867357 - 7867566 Fax (061) 7867356
- Email : ikn@ptkn.com

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ABDUL YOFITRA
 NPM : 1805160026
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Fakultas : Ekonomi dan bisnis (Manajemen)
 Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Industri Karet Nusantara

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

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 Penghujukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Juli 2022
 Pembuat Pernyataan



ABDUL YOFITRA

NB :

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



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2204/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/2/2022

Nama Mahasiswa : Abdul Yofitra
NPM : 1805160026
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 10/2/2022
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Hanifah Jasin, SE, M.Si *10/2/2022*

Judul Disetujui^{**)} : *Pengaruh sistem kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan,

Dosen Pembimbing

Hanifah Jasin
(Hanifah Jasin, SE, M.Si.)

Keterangan:

*) Dius oleh Pimpinan Program Studi

***) Dius oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : ABDUL YOFITRA
N.P.M : 1805160026
Dsen Pembimbing : HANIFAH JASIN, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. INDUSTRI
KARET NUSANTARA

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- DAFTAR ISI - CATOR BETAHUS HASRAT	27/7-2022	H
BAB 2			
BAB 3	- UJI VALIDITAS	27/7-2022	H
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	JUDUL DIPERHISA DAN DCC UMMA DAPOT DILAKUKAN	27/7-2022	H

Medan, Juni 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


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


(HANIFAH JASIN, S.E., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 04 Agustus 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen yang merangkai bahwa :

Nama : Abdul Yofitra
N.P.M. : 1805160026
Tempat / Tgl.Lahir : Saentis , 27 Desember 2000
Alamat Rumah : Dusun IX/Pendowo Saentis
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Industri Karet Nusantara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>ganti judul</i>
Bab I	<i>ganti bab I</i>
Bab II	<i>tambah teori motivasi kerja</i>
Bab III	<i>Ubah indikator</i>
Lainnya	<i>1 tambah jurnal</i>
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 04 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua

[Signature]
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

[Signature]
Hanifah Jasin, SE., M.Si

Sekretaris

[Signature]
Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

[Signature]
Assoc.Prof.Raihanah Daulay, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 04 Agustus 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Abdul Yofitra
N .P.M. : 1805160026
Tempat / Tgl.Lahir : Saentis , 27 Desember 2000
Alamat Rumah : Dusun IX/Pendowo Saentis
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Industri Karet Nusantara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Hanifah Jasin, SE.,M.Si*

Medan, Kamis, 04 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Hanifah Jasin, SE., M.Si
Hanifah Jasin, SE., M.Si

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Afrizen, SE., M.Si.
Assoc. Prof. Dr. Afrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.
Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 010508760



PT INDUSTRI KARET NUSANTARA
(NUSANTARA RUBBER INDUSTRY)



3U UNTUK INDONESIA

Medan, 13 Oktober 2022

Nomor: IKN PUM/X-306/2022
Lamp.:
Hal: Persetujuan Riset

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan

Dengan hormat,
Membalas surat Saudara Nomor : 3018/IL3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 04 Oktober 2022,
perihal Izin Menyelesaikan Riset atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi
1.	Abdul Yofitra	1805160026	Manajemen

Secara prinsip dapat kami setuju di Pabrik PT Industri Karet Nusantara dengan ketentuan sebagai berikut

- 1) Selama Riset diwajibkan untuk mematuhi dan melaksanakan semua peraturan dan ketentuan yang berlaku di PT. IKN.
- 2) Biaya-biaya yang timbul berkaitan dengan Riset ditanggung oleh mahasiswa yang bersangkutan.
- 3) Hasil Riset hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah, selanjutnya menyerahkan 1 (satu) eksemplar kepada PT IKN cc. Bagian Personalia dan Umum.

Demikian disampaikan agar maklum, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA

Direksi,

Utang Kuswono
Utang Kuswono
SEVP Operation

Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Head Office :

Jl. Medan - Tg. Morawa Km. 9,5 Medan 20148
Telp. (061) 7867357 - 7867566 Fax (061) 7867356
Email : ikn@email.ptpn3.co.id

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ABDUL YOFITRA
 NPM : 1805160026
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Fakultas : Ekonomi dan bisnis (Manajemen)
 Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Industri Karet Nusantara

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Juli 2022
 Pembuat Pernyataan



ABDUL YOFITRA

NB :

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