

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR PT. PEGADAIAN AREA MEDAN 1**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Nama : Azula Maullizah
NPM : 1905160002
Program Studi : Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 31 Agustus 2023, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

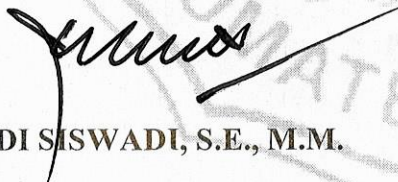
MEMUTUSKAN

Nama : AZULA MAULLIZAH
NPM : 1905160002
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PT. PEGADAIAN AREA MEDAN 1

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

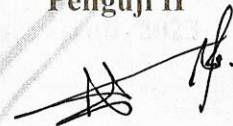
TIM PENGUJI

Penguji I



YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Penguji II



NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.

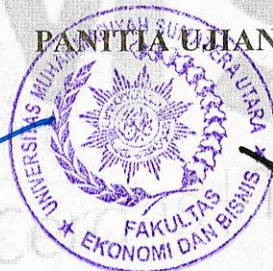
Pembimbing



Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua



Sekretaris



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



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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


Skripsi ini disusun oleh :

Nama : AZULA MAULLIZAH
N.P.M : 1905160002
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PT. PEGADAIAN AREA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2023

Pembimbing Skripsi

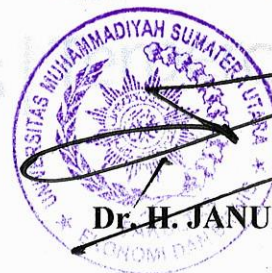

Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Azula Maullizah
 NPM : 1905160002
 Dosen Pembimbing : Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Jangan Menggunakan Teori dan latar belakang	17/4 23	Fajar
Bab 2	Harap Menggunakan Teori-Teori Terbaru Minimal 20 tahun terakhir.	2/5 23	Fajar
Bab 3	Kerangka konseptual Harap di seluaskan Dengan ya di Garankan.	9/5 23	Fajar
Bab 4	Pembahasan Harap diuraikan lebih luas Lagi Ayak Mudah di Mengerti	2/5 23	Fajar
Bab 5	Kesimpulan Harap dibuat latifikasi Dari Penelitian dan di jelaskan Intisari nya	12/6 23	Fajar
Daftar Pustaka	Harap Menggunakan Mandalay.	10/7 23	Fajar
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Maju Sedang Meja Hijau	25/7 23	Fajar

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juli 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

(Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Azula Maullizah
NPM : 1905160002
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Pegadaian Area Medan I

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Mei 2023
Pembuat Pernyataan



AZULA MAULLIZAH

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1

Azula Maullizah
1905160002

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

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pegadaian Area Medan 1 sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 85 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi. dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sementara pengujian secara parsial membuktikan variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1. Sedangkan Variabel Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1. Uji determinasi R sebesar 83% yang berarti bahwa hubungan variabel kinerja terhadap variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja adalah erat. Sedangkan sisanya 17% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci:

Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Branch Office Employees of PT. Pegadaian Medan Area 1

Azula Maullizah
1905160002

***Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Captain Mukhtar Basri Street No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238***

This research was conducted with the aim to determine the effect of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on the Performance of Branch Office Employees of PT. Pawnshop Area Medan 1. The population in this study were all employees of Pawnshop Area Medan 1 while the sample used in this study was 85 people using a saturated sample. This research approach uses associative research. Data collection techniques in this study using documentation techniques. and the analysis technique used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination. The results showed that the independent variables in this study had a significant simultaneous effect on employee performance. Meanwhile, partial testing proves that the variables of Work Motivation and Job Satisfaction have a significant effect on the Performance of Branch Office Employees of PT. Pegadaian Medan Area 1. While the Work Discipline Variable partially has no significant effect on the Performance of Employees at the PT Branch Office. Pegadaian Medan Area 1. The R determination test is 83%, which means that the relationship between performance variables and work motivation variables, job satisfaction and work discipline is close. Meanwhile, the remaining 17% were not examined in this study.

Key words:

Work Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunianya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad Salallahu Alaihi Wasallam, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil penelitian yang berjudul " Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1. “

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, walaupun masih jauh dari kesempurnaan segala saran dan kritikan yang membangun dari pembaca dibutuhkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Untuk itu, Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan nikmat berupa kekuatan dan kelancaran dalam bertindak dan berpikir untuk penyusunan skripsi ini
2. Bapak Tersayang Laminggus dan Ibunda Tercinta Nur Jamillah yang memberikan kasih sayang dan banyak dukungan berupa materi, doa, dan juga semangat kepada saya, sehingga skripsi bisa diselesaikan

3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.;
4. Bapak Dr. H. Januri S.E., M.M., M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.;
5. Bapak Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.;
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., MSi. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.;
7. Bapak Jasman Syarifuddin S.E., M.Si., Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si. selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.;
9. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh Staff Pegawai Kantor PT Pegadaian Medan 1 yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian saya
11. Seluruh dosen dan Seluruh pegawai Biro Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.

Akhirnya pada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan, penulis hanya dapat memanjatkan doa, semoga bantuan, kebaikan dan

pengorbanan yang diberikan mendapatkan balasan kebaikan yang setimpal dari Allah SWT.

Medan, Agustus 2023

Penulis,

AZULA MAULLIZAH
NPM: 1905160002

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.6.1 Manfaat Teoritis	9
1.6.2 Manfaat Praktis	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kinerja	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2. Penilaian Kinerja	12
2.1.1.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja	20
2.1.2. Motivasi Kerja	21
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	21
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja	22
2.1.2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja	27
2.1.3. Kepuasan Kerja	28
2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	28
2.1.3.2. Teori - Teori Kepuasan Kerja	29
2.1.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	30
2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja	32
2.1.4. Disiplin Kerja	34
2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja	34
2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	35
2.1.4.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	36
2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja	37
2.2. Kerangka Konseptual	39
2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	39
2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	39
2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	40
2.2.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja	41

2.3. Hipotesis Penelitian	42
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	44
3.2 Defenisi Operasional Variabel	44
3.2.1 Variabel Dependen	44
3.2.2 Variabel Independen	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.3.1 Tempat Penelitian	45
3.3.2 Waktu Penelitian	45
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	46
3.4.1 Populasi Penelitian	46
3.4.2 Sampel Penelitian	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.5.1. Uji Validitas	47
3.5.2. Uji Reliabilitas	50
3.6 Teknik Analisis Data	51
3.6.1. Uji Asumsi Klasik	51
1. Uji Normalitas	51
2. Uji Heterokedastisitas	52
3. Uji Multikolineralitas	52
3.6.2. Analisis Regresi Berganda	53
3.7. Uji Hipotesis	54
3.7.1. Uji t (Parsial)	54
3.7.2. Uji F (Simultan)	55
3.8. Koefisien Determinasi	56
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1. Deskripsi Data	57
4.1.1.1. Karakteristik Responden	57
4.1.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
4.2. Hasil Analisis Data	67
4.2.1. Pengujian Asumsi Klasik.....	67
4.2.1.1. Uji Normalitas	68
4.2.1.2. Uji multikolinearitas.....	69
4.2.1.3. Uji heterokedastisitas	70
4.2.2. Regresi linier berganda.....	72
4.2.3. Pengujian Hipotesis	73
4.2.3.1. Uji t atau Uji Parsial	73
4.2.3.2. Uji F atau Uji Simultan	75
4.2.4. Koefisiens Determinasi (R^2).....	77
4.3. Pembahasan	78
4.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	79
4.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	79
4.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	81
4.3.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	82

BAB 5 PENUTUPAN	
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran.....	84
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	46
Tabel 3.2 Skala Likert	47
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 4.4 Skor Angket Kinerja Pegawai (Y)	60
Tabel 4.5 Skor Angket Motivasi Kerja (X1).....	62
Tabel 4.6 Skor Angket Kepuasan Kerja (X2).....	64
Tabel 4.7 Skor Angket Disiplin Kerja (X3).....	66
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan)	76
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	39
Gambar 2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	40
Gambar 2.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	41
Gambar 2.4. Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	42
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah maupun perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kinerja yang baik tidak terlepas juga dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan sering memberi motivasi agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan di samping itu kepemimpinan atasan di sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Namun, perbaikan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak sesuai seperti yang diharapkan, perbaikan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang, tim, maupun individu di masa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitatif yang lebih baik.

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan. Menurut Kasmir (2016) dalam (Andre Gunawan Hsb, 2021) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu,

kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja..

Mengingat faktor sumber daya manusia itu mutlak harus ada, bahkan merupakan faktor terpenting melebihi yang lain di dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa keuangan yang berfokus membantu masyarakat yang membutuhkan pendanaan dengan cara menggadaikan berbagai barang berharga dan surat-surat berharga lainnya. Salah satu PT. Pegadaian Area Medan 1 beralamat di Jalan Pegadaian No.112, Ps. Baru, Kecamatan Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20151.

Perjalanan PT. Pegadaian (Persero) dimulai sejak 1746 yang pada saat itu VOC mendirikan Bank Van Leening sebagai lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem menggadaikan emas, pada tahun 1811 pemerintah Inggris membubarkan Bank Van Leening serta memberikan kebebasan kepada masyarakat untuk mendirikan usaha Pegadaian asal mendapatkan izin dari pemerintahan setempat. Pertama kali Pegadaian Negara didirikan pada tahun 1901 di Sukabumi pada tanggal 1 April, kemudian tahun 1905 Pegadaian berubah menjadi lembaga resmi Jawatan. Pada saat berbentuk badan hukum Jawatan kemudian berubah menjadi Perusahaan Negara pada tahun 1961. Tahun 1969 berubah menjadi Perusahaan Jawatan, selanjutnya diperbarui berubah dari Perusahaan Jawatan menjadi Perusahaan Umum. Pada tahun 2012, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2011 bentuk badan hukum Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Sampai saat ini PT. Pegadaian (Persero) telah memiliki 1 kantor pusat berlokasi di Jakarta Pusat, 12

kantor wilayah, 59 kantor area, 642 kantor cabang, dan 3.579 kantor unit pelayanan cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Pegadaian tidak hanya sekedar lembaga pendanaan, tetapi saat ini telah berkembang menjadi solusi bisnis untuk masyarakat Indonesia karena memiliki beragam produk dan layanan yang diberikan.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan, berupa: kemampuan pengetahuan dan keterampilan, sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Maka faktor sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang khusus dan lebih serius dalam penanganan manajemennya. Tugas perusahaan bukan hanya merekrut tenaga kerja saja, tetapi juga harus berusaha membina dengan baik, mengembangkan kemampuannya, mengatur cara kerjanya, memberi kompensasi, memotivasi, serta jaminan sosial serta menciptakan lingkungan pekerjaan yang memadai, agar mereka mampu melaksanakan tugas secara maksimal sesuai fungsi dan tanggung jawabnya.

Jika diperhatikan lebih seksama, dapat dikemukakan bahwa nuansa pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya melalui kinerja itulah prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi kerja. motivasi menurut Farouq Aufa Sembiring (2017) adalah motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri setiap karyawan untuk menjadi penyemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi seperti nilai

tambah bagi karyawan untuk menghargai setiap pekerjaan yang akan dikerjakannya. Memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, akan melahirkan semangat kerja, dengan terpupuknya rasa ini akan memicu setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai etos kerja. Motivasi yang diberikan oleh Pimpinan kepada bawahan akan menjadi suatu bentuk pemberian dari perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kinerja karyawan, dengan demikian karyawan akan merasa dihargai atau diperhatikan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri setiap karyawan untuk menjadi penyemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi seperti nilai tambah bagi karyawan untuk menghargai setiap pekerjaan yang akan dikerjakannya. Memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, akan melahirkan semangat kerja, dengan terpupuknya rasa ini akan memicu setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai etos kerja. Motivasi yang diberikan oleh Pimpinan kepada bawahan akan menjadi suatu bentuk pemberian dari perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kinerja karyawan, dengan demikian karyawan akan merasa dihargai atau diperhatikan.

Permasalahan yang terdapat pada PT. Pegadaian Area Medan 1 dan berdasarkan penelitian terhadap salah satu karyawan memang terdapat kinerja yang kurang optimal, secara kualitas masalah kinerja yang di temui adalah karyawan kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya. Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai. Faktor intern terdiri dari : Keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk memperoleh pengakuan. Sedangkan faktor ekstern terdiri dari : Kondisi lingkungan kerja, motivasi yang memadai, Supervisi

yang baik, adanya jaminan kerja, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel.

Ketelitian yang kurang dapat di lihat dari masih seringnya terjadi kesalahan dalam mengelolah data hingga banyak koreksi dari atasan, dan masih banyak karyawan yang mementingkan kepentingan pribadi dengan meninggalkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan melimpahkan kerjaan kepada karyawan lain. Maka dari itu, motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Adapun ketidakpuasan pegawai seharusnya dapat diketahui oleh perusahaan. Menurut Robbins dalam Prima Yudhistira (2019) memaknai kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kedudukan, pangkat, umur dan mutu pengawasan.

Permasalahan yang terdapat pada PT. Pegadaian Area Medan 1. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1, bahwa Setiap individu pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan

individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

Berdasarkan dari hasil pengamatan awal tentang motivasi guna melahirkan semangat kerja, dengan terpupuknya rasa ini akan memicu setiap karyawan yang dilakukan perusahaan diketahui bahwa terdapat beberapa fenomena permasalahan kepuasan kerja yang terjadi, seperti pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan seorang pegawai. Kemudian pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain yakni disiplin kerja. Disiplinan kerja adalah sikap yang harus dimiliki setiap pegawai karena dengan ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap segala aturan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Jufrizen (2018) disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2018) disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap

dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Setiap kantor memiliki pegawai yang mempunyai latar belakang yang berbeda - beda satu dengan yang lainnya. Pegawai sebagai aktor utama dalam setiap kegiatan organisasi pemerintahan merupakan aset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhinya dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai.

Permasalahan yang terdapat pada PT. Pegadaian Area Medan 1. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1, bahwa Setiap individu pegawai memiliki tingkat disiplin yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Masalah yang ditemukan adalah disiplin kerja masih kurang dan masih ada pegawai yang menunda pekerjaan dan memperlama waktu jam istirahat..

Berdasarkan uraian di atas terkait faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja pegawai yang kurang optimal ditandai dengan realisasi hasil yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan dilihat dari pencapaian target kepada karyawan PT Pegadaian Area Medan 1.
3. Kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan oleh para karyawan dilihat dari pimpinan kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan maupun harapan dari bawahannya, hanya melihat hasil akhirnya saja.
4. Kurangnya Disiplin kerja pegawai dilihat dari masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja dalam melakukan hal diluar pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan terhindar dari pembahasan yang lebih luas, maka penulis membatasi masalah. Dalam penelitian ini penulis hanya membahas permasalahan tentang Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

1.4 Rumusan Masalah

Atas dasar uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1?
2. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1?

4. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1. dimana mereka akan berikan penghargaan kepada penerima benefit karyawan memiliki kinerja hasil yang bagus
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian ini akan bermanfaat:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu dan bidang manajemen sumber daya manusia sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin

mempelajari mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini, penulis berharap dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam menggali serta mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di suatu perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Bagi Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1, penelitian ini bermanfaat Sebagai sarana masukan, kritik maupun saran dan pertimbangan dalam menjalankan kegiatan agar lebih baik dan lebih maksimal ke depannya yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat motivasi yang baik untuk bekerja, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan. Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) dalam Pasaribu (2019) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang telah merosot sehingga perusahaan atau organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan - kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda - tanda peringatan kinerja yang merosot.

Sedangkan menurut (Jufrizen, 2017) mengatakan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan yang dibandingkan dengan standar, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Untuk melihat seberapa besar tingkat kinerja pegawai dalam sebuah lembaga atau perusahaan maka diperlukan adanya suatu kegiatan untuk mengukur kinerja pegawai suatu perusahaan tersebut dengan menerapkan penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja bagi pegawai dibidang penting untuk melihat atau mengukur hasil kerja pegawai di perusahaan dalam periode tertentu. Diharapkan dari hasil penilaian kinerja ini perusahaan dapat mengetahui keberhasilan dari Kinerja Pegawai yang ada.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, juga sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok kerja pegawai.

2.1.1.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

2.1.1.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain agar kinerja perusahaan dapat diakui mempunyai kinerja yang berkualitas, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Dalam pandangan (Gultom, 2014) Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang telah merosot sehingga perusahaan atau organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan k esan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan kinerja yang merosot.

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Gultom (2014), faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang - tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin merupakan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Sementara menurut (Jufrizen, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja dan sikap. Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang

diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui

pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi

karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melaksanakan pekerjaannya maka hasilnya akan meurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak

mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya

pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus

berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Tanjung (2016) yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Indikator kemampuan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja : ketetapan kerja , ketelitian, keterampilan, keberhasilan

2. Kuantitas kerja : output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”.
3. Dapat tidaknya diandalkan : mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
4. Sikap : sikap terhadap perusahaan dan pekerjaan serta kerja sama.

Sedangkan, Indikator kinerja menurut Jufrizen (2017) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan kerja.

2. Kuantitas kerja

Yaitu terdiri dari : *output* dan kecepatan dalam melaksanakan kerja extra atau lebih.

3. Keandalan kerja

Yaitu terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4. Sikap

Sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Pimpinan perusahaan selalu berharap agar karyawannya dapat melaksanakan kegiatan yang dibebankan pada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab - sebabnya, apakah karena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan perkerjaan tersebut atau kurangnya dorongan (motivasi) yang telah diberikan atasan kepada bawahannya.

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai agar mampu untuk bekerja dengan baik sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Menurut Jasman (2019) kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Sedangkan Menurut Iskandar (2021) mendefinisikan “motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.” Jadi, motivasi menurut pendapat ini adalah apa yang ada pada seorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Definisi yang telah dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah sama, sebab semuanya mengandung unsur dorongan dan keinginan, maksud dan tujuan serta ditunjukkan dengan tingkah laku tertentu.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi bisa bertujuan sebagai kekuatan penuntun untuk semua perilaku manusia. Manfaat motivasi kerja adalah menciptakan gairah kerja , sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang - orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan dengan standart yang benar dalam skala waktu yang sudah ditentukan serta orang akan senang dalam melakukan pekerjaannya. tetapi memahami cara kerjanya dan faktor - faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Membantu meningkatkan efisiensi orang saat mereka bekerja menuju tujuan.
2. Membantu orang mengambil tindakan

3. Mendorong orang untuk terlibat dalam perilaku berorientasi kesehatan
4. Membantu orang menghindari perilaku tidak sehat atau mal-adaptif seperti pengambilan risiko dan kecanduan
5. Membantu orang merasa lebih mengendalikan hidup mereka
6. Meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan secara keseluruhan

2.1.2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Iskandar (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Karakter individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seorang kedalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaan, dan kebutuhan yang diinginkannya.
2. Karakteristik pekerjaan sebagaimana dinyatakan Herzberg bahwa ada dua kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya yang disebut faktor penyebab kepuasan, dan faktor penyebab ketidakpuasan.
3. Karakteristik situasi kerja sendiri dikelompokan sebagai berikut:
 - a) Lingkungan kerja terdekat yang meliputi sikap dan tindakan, rekan dan supervisor maupun pimpinan, serta iklim yang mereka ciptakan.
 - b) Tindakan organisasi yang meliputi sistem imbalan organisai yang pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi karyawan.

Sedangkan menurut Sembiring (2017) bahwa secara garis besar motivasi dapat dibagi atas dua jenis, yaitu: faktor intern dan faktor ekstern. Penjelasan jenis motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor Intern

bagian dari pemilihan karyawan mau bekerja atas dasar kerelaan untuk bekerja, bekerja karena tanggung jawab yang dimilikinya dalam menghidupi kebutuhan keluarga, pengakuan dan penghargaan dari orang lain atas pekerjaan yang dimilikinya.

Ada banyak faktor yang dapat dianggap sebagai faktor intern. Berikut ini ada beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan sebagai alat motivasi, yaitu:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Motif untuk mendapatkan penghargaan adalah motif yang mendorong seseorang untuk memperoleh penghargaan, baik penghargaan karena keahliannya maupun karena jasanya.

d. Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan ini dapat meliputi Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan

kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2. Faktor eksternal

Motivasi Eksternal Adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah sebagai berikut :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

b. Motivasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang memadai merupakan salah satu alat yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Organisasi yang memiliki supervisi yang dekat dengan karyawan, menguasai liku-liku pekerjaan dengan baik dan bisa menjadi supervisor yang memiliki jiwa kepemimpinan maka akan menciptakan suasana kerja yang penuh semangat dan menggairahkan.

d. Adanya jaminan kerja

Jaminan pekerjaan yang jelas akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Jaminan tersebut meliputi promosi jabatan, pangkat dan kesempatan untuk menembangkan diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan tertentu dalam suatu pekerjaan merupakan keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan tertentu seseorang akan merasa dipercaya dan diberi tanggung jawab. Sehingga status sangat mendorong untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement*.

f. Peraturan yang fleksibel

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki aturan yang harus dipatuhi semua karyawannya. Sehingga dari peraturan yang bersifat melindungi karyawan akan menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri seseorang (intern) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstern).

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja orang yang satu dengan yang lain pasti berbeda. Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karena lingkungan kerja merupakan aspek yang setiap harinya menemani pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga jika lingkungan kerja yang tersedia aman, nyaman dan kondusif akan meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun sebaliknya jika lingkungan kerja yang ada tidak aman, nyaman dan kondusif akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan.

2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Merisa Dewi (2018) adalah:

1. Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji

Gaji jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Meskipun demikian sebenarnya karyawan bisa dimotivasi dengan alat motivasi yang lain.

2. Tunjangan dan jenis penerimaan karyawan

Tunjangan karyawan bertujuan untuk memenuhi dan meningkatkan kesejahteraan keluarga.

3. Penghargaan

Karyawan senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Berdiam diri saja tidak cukup, terutama pekerjaan yang diselesaikan dengan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek mendapat teguran.

4. Kompensasi peningkatan kemampuan

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

5. Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan karyawan

Karyawan yang melakukan kesalahan dalam tugasnya akan mendapat teguran dan hukuman. Teguran disini termasuk juga peringatan yang diberikan oleh atasan. Teguran dari atasan menurut cara penyampaiannya dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu teguran secara lisan dan teguran tertulis. Teguran ini adalah bentuk motivasi negatif yang paling lunak. Apabila teguran yang berkali-kali tidak juga merubah keadaan, maka tindakan berikutnya ialah dengan menjatuhkan hukuman.

1. Faktor *intern* :

- a. Keinginan untuk dapat hidup.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan.
- d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan.

2. Faktor *ekstern* :

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Motivasi yang memadai.
- c. Supervisi yang Baik.
- d. Adanya Jaminan Kerja.
- e. Status dan Tanggung Jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel.

Berdasarkan uraian tentang motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Andriany (2019) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal - hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya.

Sedangkan Menurut Tanjung (2018) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Dari definisi – definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

2.1.3.2. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Menurut Tanjung (2019) kepuasan mengacu pada tingkat satu pemenuhan kebutuhan, keinginan dan hasrat. Kepuasan pada dasarnya tergantung pada apa yang seseorang ingin dapatkan dalam hidupnya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya.

Sedangkan menurut Yudhistira (2019) teori kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu :

1. Discrepancy Theory

Dalam Yuli Wiliandari (2015) *Discrepancy Theory* pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada discrepancy antara *should be (expectation needs or value)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan.

2. Equity Theory

Dalam William Vincent (2019) *Equity Theory* dikembangkan oleh Adams, pendahulu dari teori ini adalah Zalusnik tahun yang dikutip dari Locke. Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

3. *Two Factor Theory*

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel kontinu. Dalam Rohimat Nurhasan (2017) teori ini pertama kali ditemukan oleh Frederick Herzberg. Beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok, yakni :

a. *Satisfiers*

adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility and advancement*.

b. *Dissatisfier (Hygiene Factors)*

adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision, technical, salary, interpersonal, relation, working condition, job security, and status*.

Menurut teori ini perbaikan upah dan kondisi kerja tidak akan mengurangi ketidakpuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan kerja. Selanjutnya

Herzberg mengemukakan bahwa yang dapat memacu orang bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok *satisfiers*.

2.1.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Khair (2022) faktor - faktor yang memberikan kepuasan kerja sebagai berikut:

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

Sedangkan menurut Yudhistira (2019), ada beberapa faktor atau pendapat yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni :

1. Kedudukan

Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada yang berkedudukan lebih rendah.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang

melakukannya. Jika ada kenaikan upah maka yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat.

3. Umur

Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur pegawai. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.

4. Mutu Pengawasan

Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, dan beberapa indikator dari kepuasan kerja menurut Yudhistira (2019) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda beda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

6. Kondisi kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Syafitriyani Lubis (2018) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya

yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya

3. Moral kerja

yaitu kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan

yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

5. Prestasi kerja

yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Dari urutan di atas menunjukkan jika indikator-indikator dari kepuasan kerja sangat berhubungan dengan gaji, menyenangkan pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan ketaatan yang dilakukan seseorang untuk mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan lembaga/organisasi. Dalam suatu organisasi kedisiplinan dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan ditaati oleh karyawan yang ada didalam lembaga/organisasi tersebut.

Menurut Sinambela (2018) dalam Jufrizen (2021) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pendapat lain mengatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan

norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah suatu sikap secara sukarela mentaati semua peraturan organisasi dan sadar akan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku atau perbuatan organisasi baik tertulis ataupun tidak (Offirstson, 2014)

Afandi (2016) juga berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang - orang yang 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.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berperan penting dalam suatu organisasi yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan / manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah - masalah dalam kinerja karyawan. Selain itu disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma - norma sosial yang dibuat oleh manajemen atau organisasi.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Didalam suatu organisasi haruslah mempunyai tujuan dalam menjalankan disiplin agar dapat meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi. Disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Menurut Dhaki, (2020) tujuan dari disiplin adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri sendiri, dan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

Sementara menurut Jufrizen, (2018) tujuan umum disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain tujuan umum ada juga tujuan khusus disiplin kerja yaitu:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajer.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma - norma yang berlaku pada perusahaan.

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. Sedangkan Hasibuan & Silvy (2019) mengatakan bahwa bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2.1.4.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Nasution & Lesmana, (2018) ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Sementara itu dalam penelitian Purnamasari, (2019) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

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

2. Tingkat kewaspadaan

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

3. Ketaatan pada standar kerja

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

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

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

2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki tiga indikator yang tercantum dalam penelitian Jeffrey & Dinata (2017) yaitu sebagai berikut:

1. *Preventitive*

Preventive (pencegahan) merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.

2. *Corrective*

Korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyatanya telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap.

3. *Progressive*

Progresif adalah suatu kebijaksanaan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di suatu organisasi. Menurut Tahir (2019) mengemukakan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. *Personal Mastery* (Penguasaan Pribadi)

Penguasaan pribadi ini merupakan suatu disiplin yang antara lain menunjukkan kemampuan untuk senantiasa mengklarifikasi dan mendalami visi pribadi, memfokuskan energi, mengembangkan kesabaran, dan memandang realitas secara obyektif.

2. Mental Model

Mental model ini melatih individu untuk dapat mengkomunikasikan pemikiran atau asumsi secara efektif sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang.

3. *Shared Vision*

Shared vision (visi bersama) adalah satu dari empat inti disiplin yang diidentifikasi oleh Peter Senge yang diperlukan untuk membangun organisasi. Mereka harus sadar bahwa tanpa ada organisasi (tindakan kolektif – bersinergi), pencapaian visi atau perjuangan pribadi akan sulit untuk dicapai.

4. *Team Learning*

Belajar tim (*team learning*) adalah suatu keahlian percakapan dan keahlian berpikir kolektif.

5. *Thinking System*

Systems thinking (sistem berpikir) adalah suatu disiplin untuk melihat segala sesuatu sebagai kesatuan utuh.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan suatu pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan dan menciptakan angka keberhasilan yang tinggi. Hasil penelitian Setiawan Nila Hotiana (2018) pada Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kementerian Parawisata RI menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian motivasi yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 2.1.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Menurut Prima Yudhistira (2019), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini juga didukung oleh penelitian penelitian Indrawati (2013) pada karyawan rumah sakit swasta di Kota Denpasar, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dalam hal ini dikemukakan gambar sebagai berikut:



Gambar 2.2.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan Karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Perusahaan harus memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para pegawai. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja pegawai juga bertambah. Hal ini membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini juga didukung oleh penelitian penelitian , J. Jufrizen (2018) terhadap kinerja karyawan, yang berjudul “Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dalam hal ini dikemukakan gambar sebagai berikut::

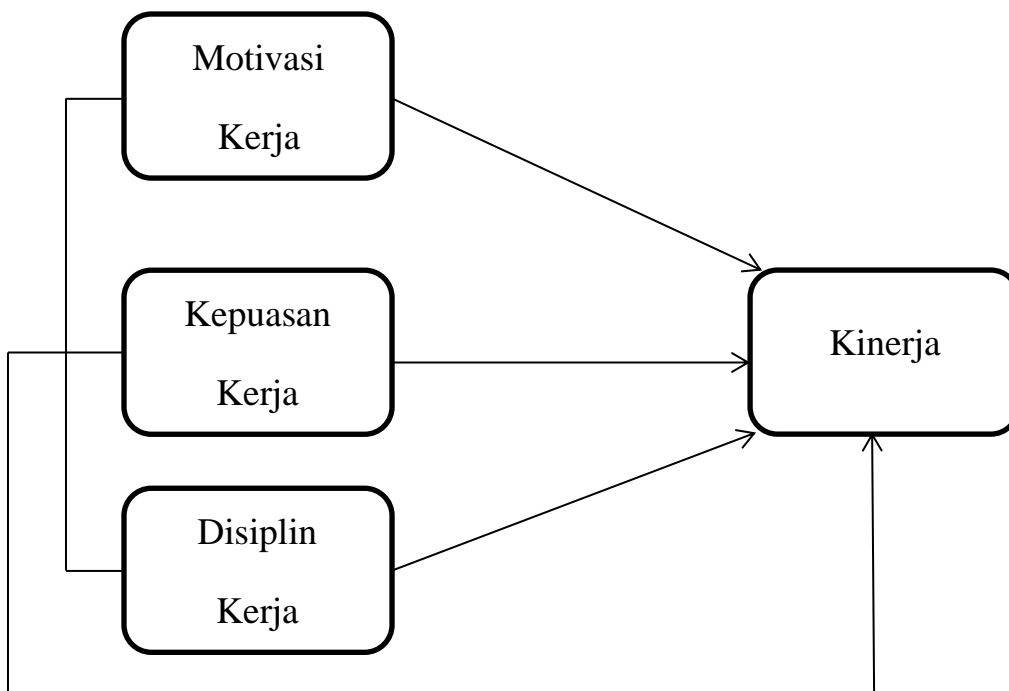


Gambar 2.3.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja merupakan ukuran seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar. Kinerja mempunyai manfaat yang cukup besar bagi karyawan maupun organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan kinerja akan menciptakan peluang bagi karyawan untuk mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi serta penghargaan lainnya, yang berarti akan meningkatkan tingkat kesejahteraan. Peningkatan kinerja setiap individu karyawan dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Indikator dari kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Secara skematis dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.4.**Hubungan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.****2.3. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka ditemukan hipotesa awal dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.
2. Adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.
3. Adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.
4. Adanya pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2017) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada para pegawai Kanator PT. Pegadaian Area Medan 1. Jalan Pegadaian No.112, Ps. Baru, Kecamatan Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20151. Penelitian ini penulis lakukan mulai dari Oktober 2022 Sampai April 2023.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai dilakukan pada Oktober 2022 sampai dengan April 2022. Untuk lebih jelasnya waktu penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel seperti berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Oktober 2022				November 2022				Desember 2022				Januari 2023				Februari 2023				Maret 2023				April 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data																												
2	Pengajuan Judul																												
3	Penyusunan Proposal																												
4	Bimbingan Proposal																												
5	Seminar Proposal																												
6	Revisi Proposal																												
7	Penyusunan Skripsi																												
8	Bimbingan Skripsi																												
9	Sidang Meja Hijau																												

Sumber : Data Diolah Pneliti

3.2. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan dengan tepat bagaimana suatu konsep diukur dan bagaimana pekerjaan penelitian harus dilakukan dengan cara melihat dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel.

Berdasarkan pada masalah dan hipotesis yang akan diuji, maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel independen (bebas) dan dependen (terikat)

3.2.1 Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2017) Variabel dependen sering disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah kinerja Karyawan

3.2.2 Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2017) Variabel independent (bebas) sering disebut juga variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini ada 2 variabel yang menjadi variabel independen (bebas) yaitu motivasi kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3)

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 yang berjumlah 85 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 85 orang Pegawai Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 menggunakan sampel jenuh.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner dan wawancara. Dalam

melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.2. 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

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah alat uji yang digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu pertanyaan. Valid artinya setiap item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner sudah dinyatakan mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti Sugiyono, (2010). Cara yang digunakan adalah menghubungkan antara skor yang diperoleh item pertanyaan di kuesioner dengan skor total pertanyaan. Setelah itu, hasil analisis dibandingkan dengan r table atau nilai signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai $(p) < 0,05$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka, item pertanyaan dinyatakan valid.

Menurut Sugiyono (2010) adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid

Untuk menentukan r_{tabel} menggunakan tingkat signifikansi uji dua arah sebesar 5% atau 0,05 dengan rumus $df = n - 2$ ($85 - 2 = 83$) maka dicari df pada angka 38 dan disesuaikan dengan uji dua arah dan taraf 0.05 sehingga didapatkan nilai R tabel sebesar (0,2133). Dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai harapan saya	0,558	0,2133	Valid
	Gaji yang diberikan perusahaan kepada saya cukup besar	0,650	0,2133	Valid
	Perusahaan memberikan tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya	0,829	0,2133	Valid
	Tunjangan diberikan dengan syarat tertentu	0,767	0,2133	Valid
	Saya pernah mendapatkan penghargaan dari perusahaan	0,903	0,2133	Valid
	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	0,758	0,2133	Valid
	Bagi karyawan yang mencapai target yang ditetapkan perusahaan mendapatkan kompensasi	0,865	0,2133	Valid
	Kompensasi yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja	0,235	0,2133	Valid
	Perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tertulis kepada karyawan yang bersangkutan	0,734	0,2133	Valid
	Perusahaan memberikan hukuman berat berupa (penurunan pangkat atau pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan) kepada karyawan yang bersangkutan	0,898	0,2133	Valid

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

Item	Nilai Korelasi	r hitung	r tabel	Keterangan
------	----------------	----------	---------	------------

Pernyataan				
Kepuasan Kerja (X₂)	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0,645	0,2133	Valid
	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya	0,808	0,2133	Valid
	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai	0,728	0,2133	Valid
	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	0,829	0,2133	Valid
	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif	0,276	0,2133	Valid
	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat / atau jabatan) di tempat kerja saya sudah sesuai	0,450	0,2133	Valid
	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas	0,829	0,2133	Valid
	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas	0,645	0,2133	Valid
	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing	0,687	0,2133	Valid
	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik	0,738	0,2133	Valid
	Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik	0,513	0,2133	Valid
	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai	0,744	0,2133	Valid
	Disiplin Kerja (X₃)	Adanya pemimpin yang memberikan keteladanan bagi karyawan, sehingga memungkinkan karyawan untuk tidak melanggar peraturan	0,732	0,2133
Karyawan taat dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan perusahaan		0,321	0,2133	Valid
Perusahaan melakukan koreksi jika ada peraturan yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan		0,295	0,2133	Valid
Perusahaan memberikan reward ataupun punishment yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan		0,824	0,2133	Valid
Perusahaan memberikan sanksi yang tegas jika ada karyawan yang melanggar peraturan		0,707	0,2133	Valid
Perusahaan adil dalam penerapan hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan		0,747	0,2133	Valid

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	r hitung	r tabel	Keterangan
Karyawan memahami tugas - tugas rutin yang		0,646	0,2133	Valid

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	akan dikerjakan setiap harinya			
	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan	0,631	0,2133	Valid
	Tingkat pencapaian volume kerja yang pimpinan hasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi	0,701	0,2133	Valid
	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak pertanyaan kepada atasan	0,875	0,2133	Valid
	Karyawan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi	0,776	0,2133	Valid
	Saya selalu merespon cepat setiap pekerjaan yang diberikan, biarpun pekerjaan itu banyak	0,787	0,2133	Valid
	Pegawai datang tepat waktu	0,656	0,2133	Valid
	Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	0,226	0,2133	Valid

Sumber : Olah Data SPSS

3.5.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan *instrument* yang handal dan dapat dipercaya Juliandi, (2013). Suatu *instrument* dikatakan *reliable* apabila instrument tersebut digunakan untuk subjek yang sama, dalam waktu dan kondisi yang berbeda, tetap menunjukkan hasil yang sama. Bila Nilai $>$ *Alpha Cronbach* maka kuesioner dinyatakan reliabel. Sebaliknya, bila Nilai $<$ *Alpha Cronbach* tabel, maka kuesioner dinyatakan tidak *reliable*.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,821	0,60	Reliabel
Iklim Organisasi (X ₁)	0,901		Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,879		Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,673		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas *instrument* menunjukkan tingkat realibilitas *instrument* penelitian sudah memadai karena semua variabel mendakati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah realibel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al.: 2015). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017).

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghazali, 2013). Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan membandingkan distribusi komulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi komulatif dari distribusi normal. Data normal memiliki bentuk seperti lonceng. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov– Smirnov.

Pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- b. Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal

2. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2017), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolineralitas

Multikolineralitas adalah alat yang dipergunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat di antara variabel independen. Suatu model regresi linear akan menghasilkan estimasi yang baik apabila model tersebut tidak mengandung multikolineralitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineralitas dapat dilihat dari nilai R-square, F-hitung, t-hitung, dan standar errornya. Gejala multikolineralitas ditandai dengan munculnya:

- a. Standar errornya tinggi
- b. Tidak ada satupun nilai t-statistik yang signifikan baik pada $\alpha = 10\%$, $\alpha = 5\%$, ataupun $\alpha = 1\%$.
- c. Terjadi perubahan tanda atau tidak sesuai dengan teori.

d. d. R2 sangat tinggi.

3.6. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2017).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Disiplin Kerja

3.7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et. al, 2014).

3.7.1. Uji t (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel

bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$).

Menurut (Sugiyono, 2017) Signifikan korelasi ditunjukkan pada rumus:

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

Dimana:

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel.

a. Bentuk Pengujian

$H_0: \beta = 0$ tidak ada hubungan (Tidak ada hubungan antara X dengan Y)

$H_a: \beta \neq 0$ ada hubungan (terdapat hubungan antara X dengan Y)

b. Kriteria Pengambilan Keputusan

H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} \leq -t \text{ tabel}$ dan $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$

H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ dimana $ds = n - k$

3.7.2. Uji F (Simultan)

Uji pengaruh bersama - sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama - sama mempengaruhi variabel dependen. Sama seperti yang dikatakan (Ghozali, 2012) bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel depende atau variabel terikat. Rumus yang digunakan dlam uji secara simultan adalag sebagai berikut :

Dimana :

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

F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi

n = Jumlah anggota sampel

k = Jumlah variable independen

a. Bentuk pengujian

$H_0 : \beta = 0$ Tidak ada hubungan (Tidak ada hubungan antara X dengan Y)

$H_a : \beta \neq 0$ Ada hubungan (Ada hubungan antara X dengan Y)

b. Kriteria Pengambilan Keputusan

H_0 Ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 Diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

F didasarkan pada derajat kebebasan sebagai berikut :

1. Derajat pembilang = k

2. Derajat penyebut = $(n - k - 1)$

3.8. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati 0) berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika R^2 semakin besar (mendekati 1) berarti variabel independen

memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen atau memiliki pengaruh yang besar.

Nilai R-Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variabel nilai variabel bebas. Menurut (Ghozali, 2013) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Sehingga rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

R² = Nilai korelasi

100% = Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 85 karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *likert*. Karakteristik penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Dengan demikian terdapat gambaran deskriptif dari responden yang terdiri dari 85 responden berdasarkan karakteristik diatas.

4.1.1.1. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase %
1	Laki – Laki	52	62 %
2	Perempuan	33	38 %
TOTAL		85	100 %

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat memperlihatkan bahwa sebagian besar responden penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 52 orang dengan persentase 62% dan perempuan yaitu 33 orang dengan persentase 38%. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 ini terdapat responden laki-laki yang lebih banyak dibandingkan oleh perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase %
1	< 25 Tahun	8	9,5 %
2	25 – 35 Tahun	45	53 %
3	35 – 40 Tahun	26	30,5 %
4	> 40 Tahun	6	7%
TOTAL		85	100 %

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil karakteristik responden yang berdasarkan usia dapat dilihat bahwa responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 8 orang (9,5%), usia 25 – 35 tahun sebanyak 45 orang (53%), usia 35 – 40 tahun sebanyak 26 orang (30,5%) dan > 40 tahun sebanyak 6 orang (7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero) Area Medan 1 ini terdapat hasil karakteristik responden yang berdasarkan usia yang mempunyai mayoritas tertinggi usia responden yaitu rentang pada usia 25 – 35 tahun sebanyak 45 orang dengan nilai presentase (53%) dan terdapat hasil yang mempunyai mayoritas terendah yaitu > 40 tahun sebanyak 6 orang dengan nilai presentase (7%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase %
1	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	12	14 %
2	Diploma	10	12 %
3	Sarjana	57	67 %
4	Pascasarjana	6	7 %
TOTAL		40	100 %

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil karakteristik responden yang berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SLTA/ Sederajat/ Dibawahnya sebanyak 12 orang (14%), Diploma sebanyak 10 orang (12,5%), Sarjana sebanyak 67 orang (67%) dan Pascasarjana sebanyak 6 orang (7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 ini terdapat hasil karakteristik responden yang berdasarkan pendidikan yang mempunyai mayoritas tertinggi berpendidikan responden yaitu rentang pada berpendidikan Sarjana dibandingkan dengan Pascasarjana.

4.1.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi variabel penelitian ini akan menunjukkan hasil yang diperoleh dari distribusi kuesioner penelitian dengan item yang berhubungan dengan kinerja

pegawai. Adapun hasil deskripsi variabel penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut ini :

Tabel 4.4 Skor Angket Kinerja Pegawai (Y)

NO	Item Pertanyaan Kusiner Tentang Kinerja Pegawai	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas Kerja													
1	Karyawan memahami tugas - tugas rutin yang akan dikerjakan setiap harinya	0	0	2	2,5	4	4,5	38	44,5	41	48,5	85	100
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan	0	0	2	2,5	2	2,5	37	43,5	44	51,5	85	100
Kuantitas													
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang pimpinan hasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi	0	0	0	0	6	7	53	62,5	26	30,5	85	100
4	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak pertanyaan kepada atasan	0	0	2	2,5	14	16,5	50	58,5	19	22,5	85	100
Keandalan													
5	Karyawan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi	0	0	6	7	27	31,5	32	38	20	23,5	85	100
6	Saya selalu merespon cepat setiap pekerjaan yang diberikan, biarpun pekerjaan itu banyak	0	0	0	0	13	15	50	59	22	26	85	100
Sikap													
7	Pegawai datang tepat waktu	0	0	0	0	19	22,5	54	63,5	12	14	85	100
8	Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	0	0	9	10,5	52	61	24	28,5	85	100

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel 4.4 diatas diperoleh data tentang indikator kinerja pegawai dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata jawaban responden dari kualitas kerja indikator memiliki nilai tertinggi 51,5% untuk jawaban sangat setuju (SS) dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor dua “Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah

ditetapkan” dengan indikator “kualitas kerja”. Hal ini menyimpulkan bahwa penilaian kualitas kerja yang dilaksanakan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 mampu memberikan informasi kepada karyawannya melalui penilaian kualitas kerja.

Kemudian diperoleh nilai tertinggi pada pilihan jawaban setuju (S) sebesar 63,5% dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor tujuh “Pegawai datang tepat waktu” dengan indikator “sikap”. Hal ini menyimpulkan bahwa penilaian sikap yang dilaksanakan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 mampu memberikan informasi yang berkaitan kepada karyawannya melalui penilaian sikap.

Dan diperoleh nilai tertinggi pada pilihan jawaban kurang setuju (KS) sebesar 31,5%. dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor lima “Karyawan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi” dengan indikator “keandalan”. Hal ini menyimpulkan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 mampu memberikan informasi yang berkaitan kepada karyawannya melalui penilaian keandalan.

2. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Deskripsi variabel penelitian ini akan menunjukkan hasil yang diperoleh dari kuesioner penelitian dengan item yang berhubungan dengan motivasi kerja.

Adapun hasil deskripsi variabel penelitian ini dapat dikemukakan berikut ini :

Tabel 4.5 Skor Angket Motivasi Kerja (X1)

NO	Item Pertanyaan Kusioner Tentang Motivasi Kerja	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Imbalan yang diterima													
1	Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai harapan saya	0	0	0	0	12	14	43	50,5	30	35,5	85	100
2	Gaji yang diberikan perusahaan kepada saya cukup besar	0	0	4	4,5	20	23,5	46	54,5	15	17,5	85	100

Tunjangan													
3	Perusahaan memberikan tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya	0	0	4	4,5	17	20	50	59	14	16,5	85	100
4	Tunjangan diberikan dengan syarat tertentu	4	4,5	4	4,5	15	17,5	43	50,5	19	23	85	100
Penghargaan													
5	Saya pernah mendapatkan penghargaan dari perusahaan	0	0	6	7	15	17,5	43	50,5	21	25	85	100
6	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	0	0	0	0	13	15	55	65	17	20	85	100
Kompensasi													
7	Bagi karyawan yang mencapai target yang ditetapkan perusahaan mendapatkan kompensasi	0	0	2	2,5	14	16,5	53	62,5	16	18,5	85	100
8	Kompensasi yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja	0	0	0	0	3	3,5	38	44,5	44	52	85	100
Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan karyawan													
9	Perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tertulis kepada karyawan yang bersangkutan	0	0	6	7	17	20	46	54	16	19	85	100
10	Perusahaan memberikan hukuman berat berupa (penurunan pangkat atau pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan) kepada karyawan yang bersangkutan	2	2,5	4	4,5	23	27	46	54	10	12	85	100

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel 4.5 di atas diperoleh data tentang indikator motivasi kerja dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata - rata jawaban responden dari kompensasi yang diterima indikator memiliki nilai tertinggi 52% untuk jawaban sangat setuju (SS) dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor delapan “Kompensasi yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja” dengan indikator “kompensasi”. Hal ini menyimpulkan bahawa penilaian kompensasi yang diterima yang dilaksanakan Kantor PT. Pegadaian Area Medan

mampu memberikan informasi kepada karyawannya melalui penilaian kompensasi yang diterima.

Kemudian diperoleh nilai tertinggi pada pilihan jawaban setuju (S) sebesar 62,5% dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor tujuh “Bagi karyawan yang mencapai target yang ditetapkan perusahaan mendapatkan kompensasi” dengan indikator “kompensasi”. Hal ini menyimpulkan bahwa penilaian kompensasi yang dilaksanakan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 mampu memberikan informasi yang berkaitan kepada karyawannya melalui penilaian kompensasi.

Dan diperoleh nilai tertinggi pada pilihan jawaban kurang setuju (KS) sebesar 27%. dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor sepuluh “Perusahaan memberikan hukuman berat berupa (penurunan pangkat atau pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan) kepada karyawan yang bersangkutan” dengan indikator “pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan karyawan”. Hal ini menyimpulkan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 masih belum memberikan rasa nyaman kepada karyawan.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Deskripsi variabel penelitian ini akan menunjukkan hasil yang diperoleh dari kuesioner penelitian dengan item yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Adapun hasil deskripsi variabel penelitian ini dapat dikemukakan berikut ini:

Tabel 4.6 Skor Angket Kepuasan Kerja (X2)

NO	Item Pertanyaan Kusioner Tentang Kepuasan Kerja	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pekerjaan itu sendiri													

1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0	0	0	0	8	9,5	53	62,5	24	28	85	100
2	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya	0	0	2	2,5	14	16,5	53	62,5	16	18,5	85	100
Gaji													
3	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai	0	0	6	7	27	31,5	32	38	20	23,5	85	100
4	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	0	0	0	0	13	15	51	60	21	25	85	100
Promosi													
5	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif	0	0	0	0	5	6	52	61	28	33	85	100
6	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat / atau jabatan) di tempat kerja saya sudah sesuai	1	1	1	1	16	19	55	64,5	12	14,5	85	100
Pengawasan													
7	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas	0	0	0	0	13	15	51	60	21	25	85	100
8	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas	0	0	0	0	8	9,5	53	62,5	24	28	85	100
Rekan Kerja													
9	Sesama pegawai tidak menghormati hak - hak individual masing - masing	0	0	0	0	3	3,5	50	59	32	37,5	85	100
10	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik	0	0	0	0	9	10,5	50	59	26	30,5	85	100
Kondisi Kerja													
11	Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik	0	0	2	2,5	13	15,5	44	51,5	26	30,5	85	100
12	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai	0	0	2	2,5	7	8,5	44	51,5	32	37,5	85	100

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel 4.6 diatas diperoleh data tentang indikator lingkungan kerja dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata jawaban responden dari rekan kerja dan kondisi kerja memiliki nilai tertinggi 37,5% untuk jawaban sangat setuju

(SS) dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor sembilan dan dua belas “Sesama Karyawan tidak menghormati hak - hak individual masing – masing dan Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai” dengan indikator “rekan kerja dan kondisi kerja”. Hal ini menyimpulkan bahwa penilaian rekan kerja dan kondisi kerja yang dilaksanakan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 mampu memberikan informasi kepada karyawannya melalui penilaian rekan kerja dan kondisi kerja.

Kemudian diperoleh nilai tertinggi pada pilihan jawaban setuju (S) sebesar 64,5% dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor enam “Kebijakan promosi (kenaikan pangkat / atau jabatan) di tempat kerja saya sudah sesuai” dengan indikator “promosi”. Hal ini menyimpulkan bahawa penilaian promosi yang dilaksanakan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 mampu memberikan informasi yang berkaitan kepada karyawannya melalui penilaian promosi.

Dan diperoleh nilai tertinggi pada pilihan jawaban kurang setuju (KS) sebesar 31,5%. dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor tiga “Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai” dengan indikator “Gaji”. Hal ini menyimpulkan bahawa penilaian gaji yang dilaksanakan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 mampu memberikan informasi kepada karyawannya melalui penilaian gaji.

4. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Deskripsi variabel penelitian ini akan menunjukkan hasil yang diperoleh dari kuesioner penelitian dengan item yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Adapun hasil deskripsi variabel penelitian ini dapat dikemukakan berikut ini:

Tabel 4.7 Skor Angket Disiplin Kerja (X3)

NO	Item Pertanyaan Kusiner Tentang Disiplin Kerja	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Preventive</i>													
1	Adanya pemimpin yang memberikan keteladanan bagi karyawan, sehingga memungkinkan karyawan untuk tidak melanggar peraturan	0	0	0	0	14	16,5	45	53	26	30,5	85	100
2	Karyawan taat dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan perusahaan	0	0	0	0	3	3,5	39	46	43	50,5	85	100
<i>Corrective</i>													
3	Perusahaan melakukan koreksi jika ada peraturan yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan	0	0	0	0	0	0	27	32	58	68	85	100
4	Perusahaan memberikan reward ataupun punishment yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan	0	0	0	0	8	9,5	55	65	22	25,5	85	100
<i>Progressive</i>													
5	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas jika ada karyawan yang melanggar peraturan	0	0	0	0	19	22,5	54	63,5	12	14	85	100
6	Perusahaan adil dalam penerapan hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan	0	0	0	0	12	14	55	65	18	21	85	100

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel 4.7 diatas diperoleh data tentang indikator *Corrective* dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata jawaban responden dari lingkungan kerja non-fisik indikator memiliki nilai tertinggi 68% untuk jawaban sangat setuju (SS) dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor tiga “Perusahaan melakukan koreksi jika ada peraturan yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan” dengan indikator “*Corrective*”. Hal ini menyimpulkan bahwa penilaian *Corrective* yang dilaksanakan Kantor PT. Pegadaian (Area Medan 1 mampu memberikan informasi kepada karyawannya melalui penilaian *Corrective*.

Kemudian diperoleh nilai tertinggi pada pilihan jawaban setuju (S) sebesar 65% dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor empat dan enam “Perusahaan memberikan *reward* ataupun *punishment* yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan Perusahaan adil dalam penerapan hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan” dengan indikator “*Corrective* dan *Progresive*”. Hal ini menyimpulkan bahwa penilaian *Corrective* dan *Progresive* yang dilaksanakan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 mampu memberikan informasi yang berkaitan kepada karyawannya melalui penilaian *Corrective* dan *Progresive*.

Dan diperoleh nilai tertinggi pada pilihan jawaban kurang setuju (KS) sebesar 22,5%. dengan frekuensi jawaban tertinggi pada butir pernyataan nomor lima “Perusahaan memberikan sanksi yang tegas jika ada karyawan yang melanggar peraturan” dengan indikator “*Progresive*”. Hal ini menyimpulkan bahwa penilaian *Progresive* yang dilaksanakan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 mampu memberikan informasi kepada karyawannya melalui penilaian *Progresive*.

4.2. Hasil Analisis Data

4.2.1 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Multikolinearitas

3) Uji Heterokedastistas

4.2.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

Pengujian normalitas data yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H_0) untuk data berdistribusi normal dan hipotesis alternatif (H_A) untuk data tidak berdistribusi normal. Data dikatakan memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal jika nilai signifikan dari hasil uji Kolmogorov – Smirnov lebih besar dari 0,05

Tabel 4.8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		85	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.45750505	
Most Extreme Differences	Absolute	.058	
	Positive	.043	
	Negative	-.058	
Test Statistic		.058	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.677	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.665
		Upper Bound	.689

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan 0,200 lebih dari 0,05 artinya data memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji *Kolmogorov – Smirnov*.

4.2.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- Bila *tolerance* < 0,1 atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- Bila *tolerance* > 0,1 atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.657	1.924		.861	.392			
	Motivasi Kerja	.107	.050	.165	2.147	.035	.344	2.904	
	Kepuasan Kerja	.497	.075	.725	6.615	<.001	.168	5.937	
	Disiplin Kerja	.103	.138	.062	.748	.457	.294	3.396	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

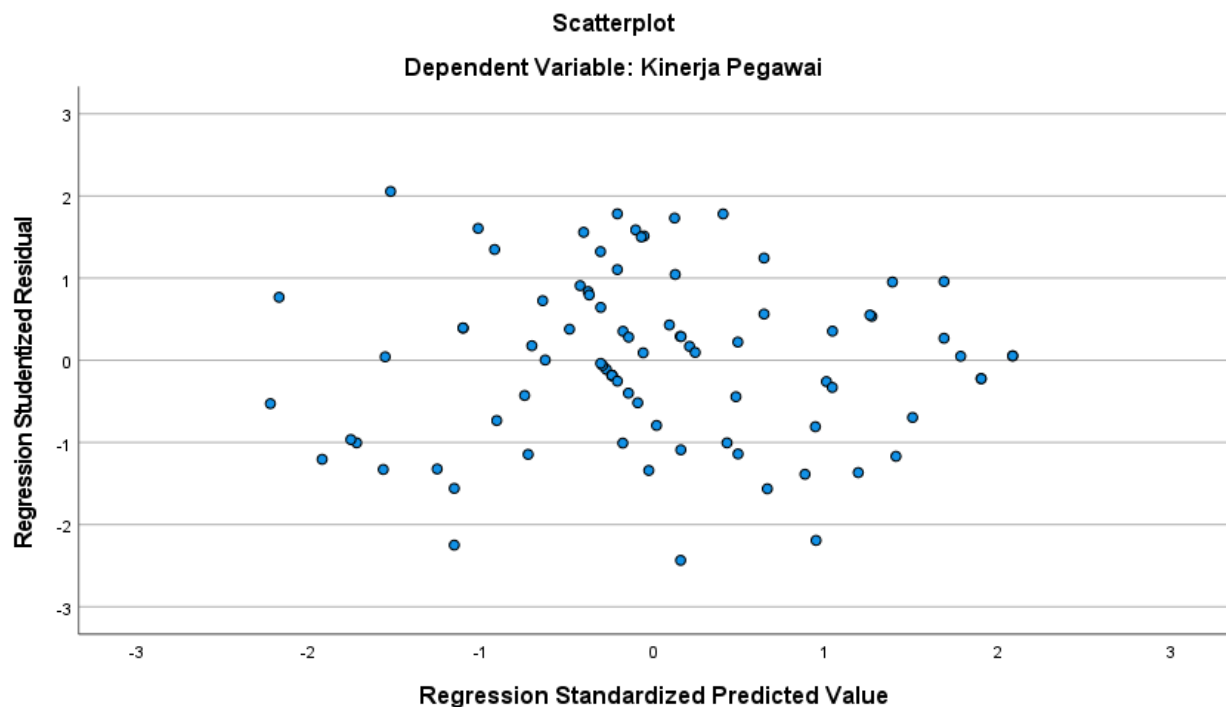
Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 2,904, variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 5,937 dan variabel disiplin kerja (X3) sebesar 3,396 dari masing - masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *tolerance* pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,344, variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,168 dan variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,294. Dari masing- masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

4.2.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2017), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Dengan hasil SPSS versi 27.00 yang digunakan maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.1 hasil uji heterokedastisitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran residul adalah tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah angka 0 saja, hal tersebut dapat dilihat pada titik - titik yang menyebar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 27.00.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.657	1.924		.861	.392		
	Motivasi Kerja	.107	.050	.165	2.147	.035	.344	2.904
	Kepuasan Kerja	.497	.075	.725	6.615	<.001	.168	5.937
	Disiplin Kerja	.103	.138	.062	.748	.457	.294	3.396

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 1,657
- 2) Motivasi kerja = 0,107
- 3) Kepuasan kerja = 0,497
- 4) Disiplin kerja = 0,103

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda dengan rumus $\alpha + \beta_{x1} + \beta_{x2} + \beta_{x3}$ sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 1,657 + 0,107_1 + 0,497_2 + 0,103_3$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 1,657 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 akan meningkat.
2. β_1 sebesar 0,107 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila

motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0,107 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. β_2 sebesar 0,497 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 0,497 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. β_2 sebesar 0,103 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 0,103 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing - masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dimana :

t = nilai t hitung

k = variabel independen

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

- b. $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a. H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.
 b. H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Dengan $Df = n - k = 85 - 2 = 83$ dengan sig 5% dapat diketahui $t_{tabel} < 1,66342$ Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 27.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.657	1.924		.861	.392			
	Motivasi Kerja	.107	.050	.165	2.147	.035	.344	2.904	
	Kepuasan Kerja	.497	.075	.725	6.615	<.001	.168	5.937	
	Disiplin Kerja	.103	.138	.062	.748	.457	.294	3.396	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,147 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak, di peroleh t tabel 1,66342. Dalam hal ini $t_{hitung} = 2,147 > t_{tabel} = 1,66342$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,035 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,035 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

b) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 6,615 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak di peroleh t tabel 1,66342. Dalam hal ini $t \text{ hitung} = 6,615 > t \text{ tabel} = 1,66342$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah $<0,001$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $<0,001 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

c) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,748 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak di peroleh t tabel 1,66342. Dalam hal ini $t \text{ hitung} = 0,748 < t \text{ tabel} = 1,66342$. Ini berarti tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,457 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,457 > 0,05$, sehingga H_0 di terima ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

4.2.3.2 Uji F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan

kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terkait yaitu kinerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 27.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	910.263	3	303.421	137.731	<,001 ^b
	Residual	178.443	81	2.203		
	Total	1088.706	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 137.731 kemudian nilai sig nya adalah <0,001.

Ho: $\beta = 0$, artinya motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

Ho : $\neq 0$, artinya motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar 137.731 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($85 - 2 - 1 = 82$), di peroleh F tabel 2,71 Jika F hitung $>$ F tabel maka didapat pengaruh antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, demikian juga sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, di dalam hal ini F hitung = 137.731 $>$ F tabel = 3,25. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah $<0,001$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $<0,001 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

4.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiens determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaanya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, makanya dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.836	.830	1.48425

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,830 atau 83% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja dengan variabel bebasnya, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja adalah erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,836 yang berarti 83,6% variasi dari kinerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 17% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,48425 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja.

4.3. Pembahasan

Analisis hasil temuan ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.11 antara motivasi kerja terhadap Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 diketahui bahwa motivasi kerja secara parsial ada pengaruh signifikan yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 sudah baik dalam melakukan pekerjaan. Artinya jika motivasi kerja semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja pegawai dan sebaliknya jika motivasi kerja yang kurang baik maka akan semakin menurun kinerja pegawai. Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari indikator motivasi kerja pada butir pernyataan ke 7 karena “Bagi karyawan yang mencapai target yang ditetapkan perusahaan mendapatkan kompensasi”. Hal ini sesuai dengan pendapat Jasman (2017) motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu.

Hasil penelitian Jufrizen, (2017), Alam, (2014), Hasibuan & Silvy, (2019), Gultom, (2014), dan Hasibuan & Handayani, (2017) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian hasil penelitian Setiawan, (2015), Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, (2020), Jufrizen & Pulungan, (2017), dan Prayogi and Nursidin, (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.11 antara kepuasan kerja terhadap Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 diketahui bahwa

kepuasan kerja secara parsial ada pengaruh signifikan yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 sudah baik dalam kenyamanan melaksanakan pekerjaan. Artinya jika kepuasan kerja pegawai semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja pegawai dan sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai yang kurang baik maka akan semakin menurun kinerja pegawai. Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari indikator promosi pada butir pernyataan ke enam karena “Kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) di tempat kerja saya sudah sesuai”. Kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi karyawan itu sendiri (Daulay & Handayani, 2021). Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Adhan et al., 2020) (Sembiring et al., 2021), (Astuti & Iverizkinawati, 2019), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Jufrizen & Intan, 2021), (Yusnandar & Viawanty, 2021), (Khair & Hakim, 2020), (Yusnandar & Muslih, 2021) (Nasution, 2018) dan (Rosita & Yuniati, 2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.11 antara disiplin kerja terhadap Karyawan Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial tidak ada pengaruh signifikan yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 belum memadai dalam kenyamanan melaksanakan pekerjaan. Artinya jika disiplin kerja pegawai semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja pegawai dan sebaliknya jika disiplin kerja pegawai yang kurang baik maka akan semakin menurun kinerja pegawai. Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari indikator *corrective* dan *progresive* pada butir pernyataan ke empat dan enam karena “Perusahaan memberikan *reward* ataupun *punishment* yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan Perusahaan adil dalam penerapan hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan”. Sebagaimana dapat dikemukakan disiplin kerja yaitu alat ukur yang digunakan atasan untuk mengukur ketaatan para karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia..

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Margaret (2017), Arianto (2013) dan Setiawan (2013) berhasil membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu hasil penelitian ini tidak sejalan atau didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018),

Serli, dkk., (2018), dan Rizky, dkk., (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1. Artinya jika motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja pegawai dan sebaliknya jika motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang kurang baik maka akan semakin menurun kinerja pegawai.

Berdasarkan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan. Dkk, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi adalah 0,830 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) sebesar 83 % sedangkan sisanya 17 % dipengaruhi variabel atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 dalam penelitian ini menggunakan sampel 85 orang adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi kerja dengan indikator imbalan yang diterima, tunjangan, penghargaan, kompensasi dan pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.
2. Secara parsial kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.
3. Secara parsial disiplin kerja dengan indikator *preventive*, *corrective* dan *progresive* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.
4. Secara simultan motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dari masing - masing indikator berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam penelitian ini penulis dapat memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut ini :

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik maka sebaiknya Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 memberikan sebuah penghargaan atas prestasi yang didapatkan, fasilitas yang memadai dan banyak lagi. Sehingga akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja yang baik maka sebaiknya Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik maka sebaiknya Kantor PT. Pegadaian Area Medan 1 memperhatikan kenyamanan di perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja
4. Penelitian ini perlu dikembangkan lagi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan pelaksanaan yang dilakukan. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Pada penelitian ini hanya fokus pada variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. sedangkan, masih banyak lagi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Jumlah responden didalam penelitian ini terbatas dan hanya sebanyak 85 orang.
3. Dalam melakukan penelitian ini penulis masih menemukan keterbatasan untuk melakukan penelitian salah satunya proses pengelolaan data dan informasi yang dapat diberikan responden melalui kuesioner terkadang masih belum baik

dan sempurna. Maka hal ini merekomendasikan untuk penulis selanjutnya agar dapat lebih baik lagi dalam mengelola data sehingga akan mendapatkan hasil yang sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arda, M. (2017a). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. .*, 8(1), 45–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bahri, S., & Ritonga, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1427–1442.
- Bahri, S., Afandi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.

- Dwianto, S. A., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Syariah*, 2(2), 209–223.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- 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. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- 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.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.

- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- Jeffrey, I., & Marta, H. D. (2017). The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Competence on Employee Performance. *International Journal of Current Advanced Research*, 6(1), 7301–7307.
- Jufrizen, J. (2016a). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2016b). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- 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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *INA-Rxiv*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- 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*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan

Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variable Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Lesamana, M. T., & Putri, L. P. (2018). Pengaruh Insentif Dan Kebijakan Universitas Terhadap Kinerja Dosen Dalam Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 97–102.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.

- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1), 1–20.
- Sembiring, F. A., & Chandra, D. S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.SALAM TV. *Journal Conserv Dent*, 16(4), 1–12.
- Sembiring, J. H., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 263–272.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Siswadi, Y., & Nurhalisah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu. *Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–10.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.

- Stoner, A. F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Jakarta: Bumi Aksara*. Erlangga.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Erlangga.
- Tahir, A. (2015). *Kebijakan Publik & Transparansi Penyelenggaran. Pemerintah Daerah*. Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.

LAMPIRAN

KUESIONER

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

Nama..... (Di isi oleh responden)

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma

Sarjana

Usia : < 21 Tahun 21 – 30 Tahun

31 – 40 Tahun 41 – 50 Tahun

> 50 Tahun

VARIABEL PENELITIAN

Petunjuk Pengisian : Berikan tanda silang pada huruf alternatif jawaban yang tersedia, yang sesuai dengan persepsi dan kondisi anda

Adapun pilihan yang dapat anda jawab sebagai berikut :

- 1) SS = Sangat Setuju
- 2) S = Setuju
- 3) KS = Kurang Setuju
- 4) TS = Tidak Setuju
- 5) STS = Sangat Tidak Setuju

Motivasi Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Imbalan yang diterima						
1	Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai harapan saya					
2	Gaji yang diberikan perusahaan kepada saya cukup besar					
Tunjangan						
3	Perusahaan memberikan tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya					
4	Tunjangan diberikan dengan syarat tertentu					
Penghargaan						
5	Saya pernah mendapatkan penghargaan dari perusahaan					
6	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi					
Kompensasi						
7	Bagi karyawan yang mencapai target yang ditetapkan perusahaan mendapatkan kompensasi					
8	Kompensasi yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja					
Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan karyawan						
9	Perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tertulis kepada karyawan yang bersangkutan					
10	Perusahaan memberikan hukuman berat berupa (penurunan pangkat atau pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan) kepada karyawan yang bersangkutan					

Kepuasan Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan itu sendiri						
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya					
Gaji						
3	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai					
4	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai					
Promosi						
5	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif					
6	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat / atau jabatan) di tempat kerja saya sudah sesuai					
Pengawasan						
7	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas					
8	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas					
Rekan Kerja						
9	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing					
10	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik					
Kondisi Kerja						
11	Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik					
12	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai					

Disiplin Kerja (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Preventive</i>						
1	Adanya pemimpin yang memberikan keteladanan bagi karyawan, sehingga memungkinkan karyawan untuk tidak melanggar peraturan					
2	Karyawan taat dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan perusahaan					
<i>Corrective</i>						
3	Perusahaan melakukan koreksi jika ada peraturan yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan					
4	Perusahaan memberikan reward ataupun punishment yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan					
<i>Progresive</i>						
5	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas jika ada karyawan yang melanggar peraturan					
6	Perusahaan adil dalam penerapan hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan					

Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas kerja						
1	Karyawan memahami tugas - tugas rutin yang akan dikerjakan setiap harinya					
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan					
Kuantitas						
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang pimpinan hasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi					
4	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak pertanyaan kepada atasan					
Keandalan						
5	Karyawan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi					
6	Saya selalu merespon cepat setiap pekerjaan yang diberikan, biarpun pekerjaan itu banyak					
Sikap						
7	Pegawai datang tepat waktu					
8	Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu					

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
4	5	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	4	3	4	4	3
5	5	4	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	4	3	2	3	4	4
5	5	4	4	3	4	4	5
3	4	3	3	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	5	5	4	3	5
5	5	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	3	5	5	3
5	5	4	4	3	4	4	4
4	4	4	2	2	3	3	4
4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	3	4	3	5
5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	4
2	2	5	3	2	4	4	5
4	4	4	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) (Lanjutan)

4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	5
3	3	3	3	3	3	3	4
5	5	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	3	4	4	3
5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	3	4	4	4
5	5	4	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	4	3	2	3	4	4
5	5	4	4	3	4	4	4
3	4	3	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	3	4
5	5	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	3	5	5	4
5	5	4	4	3	4	4	5
4	4	4	2	2	3	3	4
4	4	4	4	4	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	3	3	4	3	5
5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
2	2	5	3	2	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) (Lanjutan)

4	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.1
									0
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	4	5	4	4	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	3	4	4	5	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	2	4	4	4	4	4	5	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	2	3
4	4	3	2	3	3	3	5	4	2
5	3	4	1	3	4	4	4	3	3
4	3	4	4	4	3	3	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	3	5	5	5	4	5	3
4	3	4	3	3	4	4	5	2	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	5	3	3
4	2	2	1	2	3	2	5	4	1
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4

4	4	4	3	4	4	4	5	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1) (Lanjutan)

3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	2	2	2	4	3	4	2	2	
3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	
4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	
3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	
3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	5	2	3
4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2
5	3	4	1	3	4	4	4	5	3	3
4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3
4	3	4	3	3	4	4	4	5	2	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
4	2	2	1	2	3	2	3	4	1	1
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4

4	4	4	3	4	4	4	5	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1) (Lanjutan)

3	3	3	4	3	3	3	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	2	2	2	4	3	5	2	2
3	3	3	5	4	4	3	5	4	4
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	2	3	3	4	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5
5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4
4	3	2	3	5	3	3	4	4	4	5	4
4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	5
3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3

5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2) (Lanjutan)

4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4
4	2	2	3	5	2	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	3	2	4	4	1	4	5	4	3	2	1
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3
4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4
4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5
3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2) (Lanjutan)

4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	3	2	4	5	4	4	5	4	3	2	1
4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	3
5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4
5	4	5	4	4	5

4	5	5	4	3	
5	5	5	5	4	5

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X3) (Lanjutan)

4	4	5	4	4	4
4	5	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	3
4	4	5	3	3	3
5	4	5	5	4	4
4	3	5	4	4	4
3	4	5	3	3	4
5	5	5	4	3	4
4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4
4	5	4	5	3	4
4	5	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	5	5
4	3	5	4	4	4
4	4	4	4	3	3
4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4
5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	4	4
4	4	5	3	3	4
3	5	4	3	3	3
4	5	5	4	3	3
3	5	5	4	4	4
5	4	4	5	4	4
4	5	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4
4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	3

5	4	5	5	4	
4	5	4	4	4	4

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X3) (Lanjutan)

4	5	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4
3	4	5	4	4	4
4	5	5	4	4	3
4	4	5	3	3	3
5	5	5	5	4	4
4	5	5	4	4	4
3	5	5	3	3	4
5	4	4	4	3	4
4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4
4	5	5	5	3	4
4	4	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	5
4	5	5	4	4	4
4	5	5	4	3	3
4	5	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4
3	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	4	4
4	5	4	3	3	4
3	5	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5

Gambar Uji Validitas Motivasi Kerja

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Motivasi Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.295**	.463**	.202	.383**	.360**	.484**	.196	.366**	.439**	.558**
	Sig. (2-tailed)		.006	<.001	.063	<.001	<.001	<.001	.072	<.001	<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.2	Pearson Correlation	.295**	1	.536**	.401**	.483**	.461**	.503**	.007	.405**	.577**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.006		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.946	<.001	<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.3	Pearson Correlation	.463**	.536**	1	.535**	.734**	.584**	.763**	.094	.586**	.688**	.829**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.393	<.001	<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.4	Pearson Correlation	.202	.401**	.535**	1	.709**	.437**	.563**	.120	.556**	.774**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.063	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.273	<.001	<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	.383**	.483**	.734**	.709**	1	.719**	.796**	.122	.700**	.798**	.903**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.268	<.001	<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.6	Pearson Correlation	.360**	.461**	.584**	.437**	.719**	1	.776**	.143	.435**	.677**	.758**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.192	<.001	<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.7	Pearson Correlation	.484**	.503**	.763**	.563**	.796**	.776**	1	.154	.519**	.751**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.158	<.001	<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.8	Pearson Correlation	.196	.007	.094	.120	.122	.143	.154	1	.033	.101	.235*
	Sig. (2-tailed)	.072	.946	.393	.273	.268	.192	.158		.765	.358	.030
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.9	Pearson Correlation	.366**	.405**	.586**	.556**	.700**	.435**	.519**	.033	1	.580**	.734**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.765		<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.10	Pearson Correlation	.439**	.577**	.688**	.774**	.798**	.677**	.751**	.101	.580**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.358	<.001		<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.558**	.650**	.829**	.767**	.903**	.758**	.865**	.235*	.734**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.030	<.001	<.001	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

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

Gambar Uji Validitas Kepuasan Kerja

		Correlations											Kepuasan Kerja	
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
X2.1	Pearson Correlation	1	.554**	.286**	.499**	.132	-.009	.499**	1.000**	.539**	.357**	.145	.343**	.645**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.008	<.001	.229	.935	<.001	.000	<.001	<.001	.185	.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.2	Pearson Correlation	.554**	1	.826**	.681**	.080	.328**	.681**	.554**	.476**	.474**	.149	.502**	.808**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.468	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	.175	<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.3	Pearson Correlation	.286**	.826**	1	.611**	-.020	.503**	.611**	.286**	.329**	.409**	.163	.493**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.008	<.001		<.001	.854	<.001	<.001	.008	.002	<.001	.137	<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.4	Pearson Correlation	.499**	.681**	.611**	1	.196	.297**	1.000**	.499**	.632**	.537**	.259*	.411**	.829**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		.073	.006	.000	<.001	<.001	<.001	.016	<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.5	Pearson Correlation	.132	.080	-.020	.196	1	.044	.196	.132	.083	.254*	.158	.129	.276*
	Sig. (2-tailed)	.229	.468	.854	.073		.690	.073	.229	.450	.019	.147	.238	.010
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.6	Pearson Correlation	-.009	.328**	.503**	.297**	.044	1	.297**	-.009	.097	.219*	.232*	.327**	.450**
	Sig. (2-tailed)	.935	.002	<.001	.008	.690		.006	.935	.378	.044	.033	.002	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.7	Pearson Correlation	.499**	.681**	.611**	1.000**	.196	.297**	1	.499**	.632**	.537**	.259*	.411**	.829**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.000	.073	.006		<.001	<.001	<.001	.016	<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.8	Pearson Correlation	1.000**	.554**	.286**	.499**	.132	-.009	.499**	1	.539**	.357**	.145	.343**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	<.001	.008	<.001	.229	.935	<.001		<.001	<.001	.185	.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.9	Pearson Correlation	.539**	.476**	.329**	.632**	.083	.097	.632**	.539**	1	.611**	.292**	.399**	.687**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	<.001	.450	.378	<.001	<.001		<.001	.007	<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.10	Pearson Correlation	.357**	.474**	.409**	.537**	.254*	.219*	.537**	.357**	.611**	1	.451**	.666**	.738**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.019	.044	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.11	Pearson Correlation	.145	.149	.163	.259*	.158	.232*	.259*	.145	.292**	.451**	1	.669**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.185	.175	.137	.016	.147	.033	.016	.185	.007	<.001		<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.12	Pearson Correlation	.343**	.502**	.493**	.411**	.129	.327**	.411**	.343**	.399**	.666**	.669**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	.238	.002	<.001	.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.645**	.808**	.728**	.829**	.276*	.450**	.829**	.645**	.687**	.738**	.513**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.010	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar Uji Validitas Disiplin Kerja

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Disiplin Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.073	.068	.676**	.322**	.420**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.507	.535	<.001	.003	<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85
X3.2	Pearson Correlation	.073	1	.166	.051	-.025	-.029	.321**
	Sig. (2-tailed)	.507		.130	.640	.824	.792	.003
	N	85	85	85	85	85	85	85
X3.3	Pearson Correlation	.068	.166	1	.020	-.009	.039	.295**
	Sig. (2-tailed)	.535	.130		.857	.932	.724	.006
	N	85	85	85	85	85	85	85
X3.4	Pearson Correlation	.676**	.051	.020	1	.591**	.594**	.824**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.640	.857		<.001	<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85
X3.5	Pearson Correlation	.322**	-.025	-.009	.591**	1	.650**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.003	.824	.932	<.001		<.001	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85
X3.6	Pearson Correlation	.420**	-.029	.039	.594**	.650**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.792	.724	<.001	<.001		<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.732**	.321**	.295**	.824**	.707**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	.006	<.001	<.001	<.001	
	N	85	85	85	85	85	85	85

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

Gambar Uji Validitas Disiplin Kerja

		Correlations								Kinerja Pegawai
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
Y1	Pearson Correlation	1	.836**	.400**	.434**	.239*	.311**	.221*	.005	.646**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	.028	.004	.042	.963	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y2	Pearson Correlation	.836**	1	.316**	.425**	.271*	.309**	.183	.009	.631**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.003	<.001	.012	.004	.094	.936	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y3	Pearson Correlation	.400**	.316**	1	.591**	.362**	.554**	.612**	.016	.701**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003		<.001	<.001	<.001	<.001	.882	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y4	Pearson Correlation	.434**	.425**	.591**	1	.845**	.693**	.512**	.052	.875**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.638	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y5	Pearson Correlation	.239*	.271*	.362**	.845**	1	.651**	.431**	.141	.776**
	Sig. (2-tailed)	.028	.012	<.001	<.001		<.001	<.001	.198	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y6	Pearson Correlation	.311**	.309**	.554**	.693**	.651**	1	.613**	.044	.787**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	<.001	<.001	<.001		<.001	.690	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y7	Pearson Correlation	.221*	.183	.612**	.512**	.431**	.613**	1	.008	.656**
	Sig. (2-tailed)	.042	.094	<.001	<.001	<.001	<.001		.944	<.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y8	Pearson Correlation	.005	.009	.016	.052	.141	.044	.008	1	.226*
	Sig. (2-tailed)	.963	.936	.882	.638	.198	.690	.944		.037
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.646**	.631**	.701**	.875**	.776**	.787**	.656**	.226*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.037	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

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

Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	12

Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	6

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	8

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		85	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.45750505	
Most Extreme Differences	Absolute	.058	
	Positive	.043	
	Negative	-.058	
Test Statistic		.058	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.677	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.665
		Upper Bound	.689

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

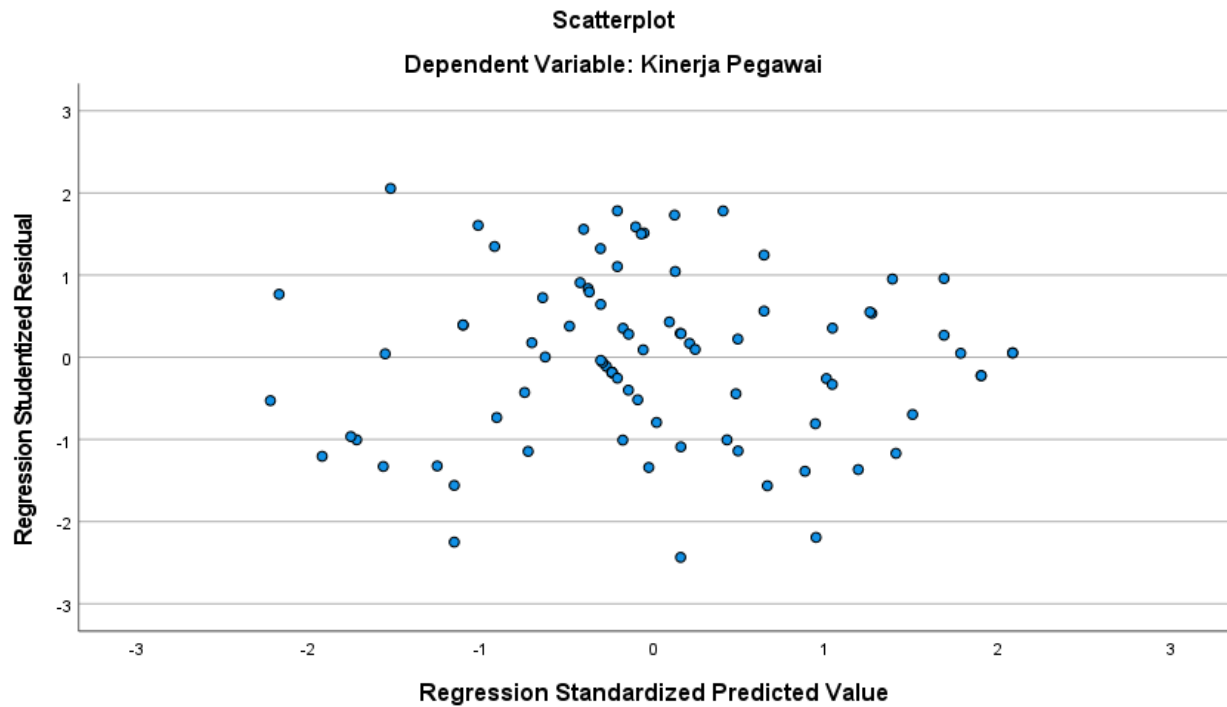
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.657	1.924		.861	.392		
	Motivasi Kerja	.107	.050	.165	2.147	.035	.344	2.904
	Kepuasan Kerja	.497	.075	.725	6.615	<.001	.168	5.937
	Disiplin Kerja	.103	.138	.062	.748	.457	.294	3.396

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji heteroskedastisitas



Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.657	1.924		.861	.392		
	Motivasi Kerja	.107	.050	.165	2.147	.035	.344	2.904
	Kepuasan Kerja	.497	.075	.725	6.615	<.001	.168	5.937
	Disiplin Kerja	.103	.138	.062	.748	.457	.294	3.396

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji t atau Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.657	1.924		.861	.392		
	Motivasi Kerja	.107	.050	.165	2.147	.035	.344	
	Kepuasan Kerja	.497	.075	.725	6.615	<.001	.168	
	Disiplin Kerja	.103	.138	.062	.748	.457	.294	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Statistik F (Simultan)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	910.263	3	303.421	137.731	<.001 ^b
	Residual	178.443	81	2.203		
	Total	1088.706	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Hasil Uji Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.836	.830	1.48425

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama : Azula Maullizah
NPM : 1905160002
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 5 Juli 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : Dua
Alamat : Belawan Jln Stasiun Lor Abadi
No. Telepon (HP) : 081542349752
E-mail : azulamaullizah2001@gmail.com

II. Data Orang Tua

Nama Ayah : Laminggus
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Nurjamilah
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Belawan Jln Stasiun Lor Abadi
No. Telepon (HP) : -
E-mail : -

III. Data Pendidikan Formal

2007 – 2013 : SD Hang Tuah
2013 – 2016 : SMP Hang Tuah
2016 – 2019 : SMA Hang Tuah
2019 – Sekarang : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Juni 2023

Azula Maullizah