

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SYAM SURYA MANDIRI**



Oleh :
TIKA NOVI ASTUTI
NPM. 20.61201.085

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025**



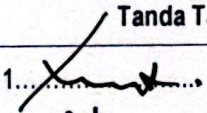
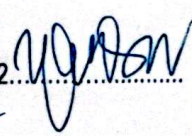
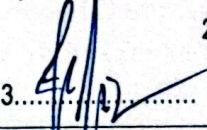
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **14 April 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswai;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto.SE.M,Si	1..... 	Ketua
2.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	2..... 	Anggota
3.	Erni Setiawati, SE., ME	3..... 	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : TIKA NOVI ASTUTI
NPM : 20.61201.085
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syam Surya Mandiri.

Nilai Angka/Huruf : **78,41 / B+**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I


Dr. Suyanto.SE.M,Si.

Pembimbing II


Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SYAM
SURYA MANDIRI**

Diajukan Oleh : Tika Novi Astuti

NPM : 2061201085

Fakultas : **Ekonomi Dan Bisnis**

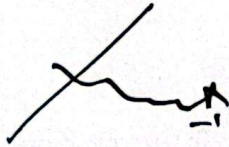
Jurusan/Prog. Studi : **Manajemen**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui,

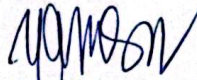
Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Suyanto, S.E., M.M.

NIDN. 0009087701



Yeni Yahdiani, S. Sos., M.M.

NIDN. 1120126901

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**



Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM

NIP. 19730704 200501 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal: 14 April 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN PADA:

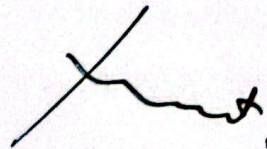
Hari : Senin

Tanggal : 14 April 2025

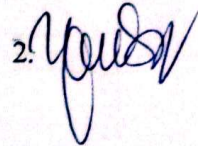
Mengetahui dosen penguji,

1. Dr. Suyanto, SE. M,Si

1.



2. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM

2. 

3. Erni Setiawati, SE., ME

3.



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

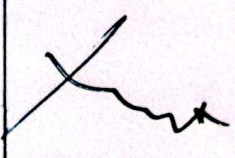
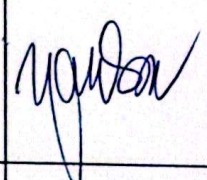
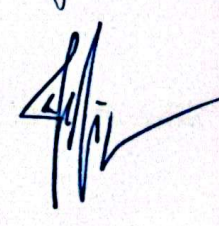
Nama : Tika Novi Astuti

NPM : 2061201085

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SYAM SURYA
MANDIRI**

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut:

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1	Dr. Suyanto, SE.M,Si		
2	Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	<ol style="list-style-type: none">1. Perbaiki margin dan penembatan halaman2. Lampirkan surat dari perusahaan3. Perbaiki daftar isi	
3	Erni Setiawati, SE.,ME	<ol style="list-style-type: none">1. Tambahkan kriteria linearitas2. Lakukan analisis regresi ulang dengan mengeluarkan X33. Tambahkan koefisien korelasi (R)	

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap Tika Novi Astuti lahir di Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara. Pada tanggal 16 Maret 2002, merupakan anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Suardi dan Ibu Siti Hadijah. Pertama kali Menempuh Pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2008 s.d 2014 di Madrasah Ibtidaiyah, melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2014 s.d tahun 2017 di SMP Negeri 1 Anggana. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas pada Tahun 2017 s.d 2020 di SMA Negeri 1 Anggana. Dan tahun 2020 terdaftar sebagai Mahasiswi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2023 mengikuti Program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Sindang Sari, Kecamatan Sambutan, Kota Samarinda.

Tika Novi Astuti

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Yang Maha Esa yang telah memberikan berkah, kerahmatan dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syam Surya Mandiri”. Adapun skripsi yang dibuat untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menghantarkan banyak ucapan terima kasih kepada orang tua saya tersayang bapak Suardi dan ibu Siti Hadijah serta adik saya Alm. Dian Sandi Utama karena telah memberikan doa dan motivasi yang telah membantu dalam penyusunan penelitian ini. Adapun ucapan terima kasih ini ditujukan kepada:

- 1 Bapak **Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M. T** selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
- 2 Bapak **Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
- 3 Ibu **Erni Setiawati, SE, ME** selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
- 4 Ibu **Dian Irma Aprianti, S. IP. MM** selaku Kaprodi Manajemen dan Staf Fakultas yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
- 5 Bapak **Dr. Suyanto, SE., M.Si** dan Ibu **Yeni Yadiani, S. Sos., MM** selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang telah membimbing

dan mengarahkan serta memberi masukan dalam penyusunan skripsi ini.

- 6 Pimpinan PT. Syam Surya Mandiri, Bapak Fakhrorazi selaku HRD dan seluruh karyawan perusahaan yang telah berkontribusi dalam penyusunan penelitian ini.
- 7 Terima kasih kepada sahabat saya Vika Yolanda Dengah, Lidya Berek Duli, dan Salma Lidya karena telah memberikan semangat kepada peneliti.

Penulis mengucapkan permohonan maaf yang sebesar-besarnya jika terdapat kesalahan dalam penyusunan proposal ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca dan penulis khususnya.

Samarinda, 15 April 2025

TIKA NOVI ASTUTI
2061201085

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI.....	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Batasan Penelitian	8
1.4 Tujuan dan Manfaat.....	8
BAB II DASAR TEORI	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Tinjauan Teori.....	14
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	19
2.2.3 Motivasi Kerja	23
2.2.4 Disiplin Kerja	24
2.2.5 Kinerja Karyawan	27
2.3 Model Konseptual	31
2.4 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	33
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.3.1 Populasi	35

3.3.2 Sampel.....	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5 Metode Analisis.....	37
3.5.1 Uji Kualitas Data	37
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda	40
BAB IV GAMBARAN OBYEK PENELITIAN	
1.1 Sejarah Perusahaan.....	43
1.2 Struktur Organisasi	45
1.3 Karakteristik Responden	47
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
5.1 Data Hasil Penelitian.....	50
5.1.1 Variabel Kepuasan Kerja.....	50
5.1.2 Variabel Motivasi Kerja.....	51
5.1.3 Variabel Disiplin Kerja	52
5.1.4 Variabel Kinerja Karyawan.....	53
5.2 Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	54
5.2.1 Uji Kualitas Data	54
5.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	56
5.2.3 Analisis Linear Berganda.....	58
5.2.4 Pengujian Hipotesis	621
5.3 Pembahasan Hipotesis.....	64
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan.....	65
6.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kabupaten/Kota Penghasil Terbesar	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Skala Likert	39
Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Data Usia	52
Tabel 4.3 Data Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4 Data Masa Kerja	53
Tabel 5.1 Data Variabel Kepuasan Kerja	54
Tabel 5.2 Data Variabel Motivasi Kerja	55
Tabel 5.3 Data Variabel Disiplin Kerja	57
Tabel 5.4 Data Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 5.5 Uji Validitas	59
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas	60
Tabel 5.7 Uji Normalitas	61
Tabel 5.8 Uji Multikolinearitas	63
Tabel 5.9 Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 5.10 Uji Linearitas	64
Tabel 5.11 Uji Analisis Linear Berganda	64
Tabel 5.12 Uji Koefisien Determinasi	66
Tabel 5.13 Uji t Parsial	66
Tabel 5.14 Uji F Simultan	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Kantor dan Maps Perusahaan	46
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	48

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Provinsi Penghasil Udang Terbesar	1
--	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2 Tabulasi Data	77
Lampiran 3 Uji Validitas	100
Lampiran 4 R-Tabel	107
Lampiran 5 Uji Linearitas.....	108
Lampiran 6 Tabel T.....	109
Lampiran 7 Surat Perusahaan	110

ABSTRAK

Tika Novi Astuti, pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syam Surya Mandiri. Dengan dosen pembimbing 1. Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.Si dan dosen pembimbing 2 Ibu Yeni Yahdiani S.Sos., M.M. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syam Surya Mandiri.

Metode penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan SPSS statistics 25, yang diuji dengan uji instrument, uji asumsi klasik, metode analisis, dan pengujian hipotesis. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Syam Surya Mandiri dan sampel pada penelitian ini yaitu 213 responden.

Dari hasil analisis diketahui bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun kepuasan kerja dan motivasi kerja menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Syam Surya Mandiri.

Kata kunci :disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia dengan kekayaan lautnya yang melimpah, telah lama dikenal sebagai salah satu negara penghasil udang terbesar di dunia. Potensi perikanan budidaya, khususnya udang, telah menjadikan Indonesia sebagai pemain kunci dalam pasar ekspor global. Industri udang Indonesia tidak hanya berkontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional melalui devisa yang dihasilkan, tetapi juga menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Produksi udang di Indonesia tersebar di berbagai provinsi, dengan tingkat produktivitas yang bervariasi.

Grafik 1.1

Provinsi Penghasil Udang Terbesar di Indonesia 2022



Sumber data: Kementerian Kelautan dan Perikanan, "Data Statis Produksi Perikanan"

Dari data tersebut Nusa Tenggara Barat memimpin produksi udang nasional dengan angka mencapai 186.367 ton. Jawa Barat dan Jawa Timur menyusul dengan produksi masing-masing 128.777 ton dan 122.752 ton. Sulawesi Selatan menempati posisi keempat (61.335 ton), disusul Lampung (59.612 ton) sebagai provinsi penghasil udang terbesar di Sumatera. Aceh (45.769 ton) dan Jawa Tengah (40.700 ton) berada di peringkat berikutnya, sementara Sulawesi Tenggara mencatat produksi 38.253 ton, mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Sumatera Utara (32.818 ton) dan Kalimantan Timur (30.334 ton) melengkapi daftar sepuluh besar provinsi penghasil udang terbanyak di Indonesia.

Kalimantan Timur dengan garis pantainya yang panjang dan wilayah perairan yang luas, telah berkembang menjadi salah satu provinsi penghasil udang terbesar di Indonesia. Potensi perikanan di provinsi ini, yang didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai untuk budidaya udang, telah memberikan kontribusi signifikan terhadap produksi udang nasional. Meskipun mungkin tidak selalu menduduki peringkat teratas, Kalimantan Timur secara konsisten menunjukkan angka produksi udang yang cukup tinggi, menunjukkan peran pentingnya dalam industri perikanan nasional. Pada penelitian ini berfokus pada salah satu perusahaan penghasil pengolahan udang beku yang berada di Kalimantan Timur, tepatnya pada Kabupaten Kutai Kartanegara.

Tabel 1.1
Kabupaten/Kota Penghasil Terbesar di Kalimantan Timur 2022

Kabupaten/Kota	Produksi Perikanan Budidaya -Komoditas Udang(Ton)
Paser	2,062
Kutai Barat	0
Kutai Kartanegara	26,995
Kutai Timur	24
Berau	893
PenajamPaser Utara	358
MahakamUlu	0
Kota Balikpapan	1
Kota Samarinda	0
Kota Bontang	2
Kalimantan Timur	30,334

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur

Dari data diatas menunjukkan Kutai Kartanegara menjadi daerah penghasil udang terbesar di Kalimantan Timur. Kinerja produksi udang yang tinggi di Kutai Kartanegara menempatkannya sebagai salah satu kontributor utama terhadap total produksi udang di provinsi tersebut sekaligus menunjukkan potensi yang besar untuk pengembangan lebih lanjut di sektor perikanan ini.

Secara umum suatu bisnis mempunyai visi dan misi yang perlu untuk diraih, diantaranya ialah mendapatkan keuntungan. Di dalam suatu perusahaan memiliki karyawan atau sumber daya manusia yang bisa mempermudah pencapaian tujuan tersebut. SDM memerlukan manajemen yang baik agar menghasilkan karyawan yang memenuhi kualifikasi suatu bisnis. Manajemen SDM ialah sebuah kegiatan suatu organisasi yang digerakan untuk bisa menarik, memperbesar serta menjaga tenaga kerja menjadi lebih baik. SDM menjadi suatu

kunci kelancaran aktivitas pada bisnis. Melalui penilaian tersebut sehingga erat kaitannya bahwa suatu bisnis perlu memelihara karyawannya dengan baik. Karenanya kinerja karyawan sangatlah perlu diperhatikan untuk memaksimalkan target yang hendak diraih perusahaan. Pada riset berikut kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan PT. Syam Surya Mandiri dalam mencapai tujuan bisnisnya. Sebagai bisnis yang berkecimpung di sektor pengolahan udang beku yang memiliki target atau kapasitas produksi bias mencapai 10 hingga 11 ton per-hari, PT. Syam Surya Mandiri memiliki peran strategis dalam memasok kebutuhan udang beku bagi pasar domestik dan internasional. Industri ini tidak hanya memberi andil besar pada ekonomi Indonesia lewat pembentukan lapangan kerja, namun sebagai salah satu pelaku ekspor produk-produk perikanan. Namun, tantangan-tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan tidak bisa diabaikan. Aspek-aspek seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan di perusahaan ini.

Pertama, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena menciptakan siklus positif: kepuasan memicu motivasi dan komitmen yang lebih tinggi, mengarah pada peningkatan produktivitas, kreativitas, dan kehadiran. Karyawan yang puas cenderung lebih fokus, bersemangat, dan berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan loyalitas yang lebih tinggi. Singkatnya, kepuasan kerja merupakan investasi yang menguntungkan bagi perusahaan karena berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Keputusan untuk meneliti variabel kepuasan

kerja didasarkan pada observasi kondisi lapangan di PT. Syam Surya Mandiri, di mana pekerjaan yang bersifat monoton dan repetitif menjadi faktor dominan yang memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Para karyawan seringkali merasa terbatas dalam mengeksplorasi keterampilan dan kemampuan mereka karena rutinitas kerja yang berulang-ulang dan minimnya kesempatan untuk berinovasi. Kondisi ini, yang ditandai oleh kurangnya otonomi dan variasi tugas, diyakini memiliki korelasi kuat dengan rendahnya kepuasan kerja. Lebih lanjut, penelitian ini mengasumsikan bahwa rendahnya kepuasan kerja akan berdampak negatif pada kinerja karyawan, sehingga pemilihan variabel ini menjadi sangat relevan untuk memahami dinamika kinerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting. Pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor tersebut memungkinkan perusahaan untuk merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kedua, motivasi kerja memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat komitmen, dedikasi, dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih berdedikasi dalam mencapai target bagi kemajuan perusahaan. Pemilihan variabel motivasi kerja menjadi sangat relevan karena terdapat keluhan yang muncul dari sebagian karyawan terkait dengan tingkat kesulitan dan keterbatasan yang terasa dalam tugas yang diberikan kepada karyawan tetap. Fenomena ini mengakibatkan kurangnya motivasi bagi pekerja borongan agar menemukan peluang dalam mengembangkan karir lebih baik, serta

menimbulkan persepsi bahwa menjadi pekerja borongan lebih menguntungkan daripada menjadi karyawan tetap. Dengan kondisi ini, terdapat potensi terjadinya ketidakseimbangan dalam motivasi dan aspirasi karir antara kedua kelompok karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Maka sebab itu, perlu supaya menganalisis lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dalam konteks perbedaan perlakuan antara karyawan tetap dan pekerja borongan guna menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendorong pertumbuhan karir yang seimbang bagi seluruh tenaga kerja.

Ketiga, disiplin kerja merupakan faktor pendukung dalam menjaga kualitas dan konsistensi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi terbukti lebih teratur, bertanggung jawab, dan dapat diandalkan ketika menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik. Pemilihan variabel disiplin kerja menjadi sangat penting karena terdapat fenomena yang muncul dari karyawan terkait dengan perilaku karyawan borongan yang terkadang melanggar batas jam kerja demi memenuhi keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi. Fenomena ini mengakibatkan ketidakmampuan bagi karyawan lain untuk pulang tepat waktu dan terkadang mereka harus menunggu atau bahkan memberikan bantuan kepada karyawan borongan tersebut sebelum area kerja dibersihkan. Dampak dari situasi ini tidak hanya terbatas pada ketidaknyamanan bagi karyawan yang harus menunggu, tetapi juga dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan keseluruhan di tempat kerja. Maka sebab itu, perlu dalam menimbang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dalam konteks

interaksi antara karyawan tetap dan borongan dalam membangun suasana kerja yang teratur, efisien, serta mendukung bagi semua tim.

Meskipun faktor-faktor ini telah diakui pentingnya dalam literatur MSDM, penelitian yang mendalam mengenai pengaruhnya pada kinerja karyawan di sektor industri pengolahan udang beku masih minim. Maka sebab itu, tujuan dari riset berikut ialah guna mengisi kesenjangan wawasan tersebut dengan fokus pada PT. Syam Surya Mandiri sebagai studi kasus yang relevan. Dengan begitu, riset ini harapannya bisa memberi peran yang signifikan untuk pandangan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri pengolahan udang beku, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Bersumber pada peristiwa tersebut, penulis berkeinginan dalam melaksanakan riset di perusahaan PT. Syam Surya Mandiri melalui judul “Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syam Surya Mandiri”

1.2 Rumusan Masalah

Bersumber pada latar belakang, adapun yang menjadi permasalahan pada riset berikut ialah:

1. Apakah variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri
2. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri?

3. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri?
4. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri?

1.3 Batasan Penelitian

Untuk mempermudah sekaligus mencegah tidak terjadinya penyimpangan di luar dari penelitian maka penulis menerapkan beberapa batasan yaitu:

1. Penelitian hanya dilakukan pada PT. Syam Surya Mandiri.
2. Penelitian dilaksanakan dari 6 Maret 2024 sampai dengan 20 April 2025
3. Peneliti hanya membahas mengenai variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
4. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT. Syam Surya Mandiri.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Bersumber rumusan masalah yang sudah dibahas sebelumnya maka tujuan riset berikut, yaitu:

1. Guna memahami variabel pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja serta disiplin kerja secara simultan pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri.
2. Guna memahami pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri.

3. Guna memahami pengaruh variabel motivasi kerja pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri.
4. Guna memahami pengaruh variabel disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri.

1.4.2 Manfaat

Riset berikut harapannya bisa memberi kegunaan diantaranya ialah:

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Mahasiswa bisa mendapatkan pengalaman dan wawasan yang bisa memperkaya pola pikirnya perihal keilmuan kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan yang dipelajari selama masa perkuliahan selama ini.
 - b. Mahasiswa bisa mengomparasikan atau mengaplikasikan ilmu dan teori yang sudah dipelajari selama kuliah terhadap realitas kondisi kerja.
 - c. Mahasiswa bisa memberi andil untuk menyelesaikan problematika pada suatu perusahaan.
2. Bagi Lembaga Pendidikan (Universitas Widyagama Mahakam Samarinda)
 - a. Mampu sebagai nilai tambah untuk Universitas Widyagama Mahakam Samarinda dalam membangun hubungan baik bersama PT. Syam Surya Mandiri.
 - b. Bisa memperkaya *networking* bagi alumni Universitas Widyagama Mahakam Samarinda.

3. Bagi Perusahaan

- a. Bisa membangun hubungan baik diantara PT. Syam Surya Mandiri, Universitas Widyagama Mahakam Samarinda beserta peneliti.
- b. Menjadi media perkenala *company profile* dan wujud *corporate social responsibility* bagi PT. Syam Surya Mandiri terhadap warga pada umumnya beserta Universitas Widyagama Mahakam Samarinda.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal yang dijalankan ialah diantaranya:

BAB I PENDAHULUAN

Bahasan berikut memuat latar belakang amasalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat, serta sistematika penulisan.

BAB II DASAR TEORI

Bahasan berikut memuat menampilkan perihal penelitian terdahulu, dasar teori yang berkaitan pada topik yang dilaksanakan, model konseptual, serta hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bahasan berikut memuat perihal metode yang dipakai dalam riset yang terdiri dari metode penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, dan

prosedur pengujian hipotesis.

BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Bahasan berikut memuat perihal dari gambaran Perusahaan dan karakteristik responden.

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bahasan berikut memuat tentang penjelasan dari hasil uji, hasil pembahasan, dan hasil uji hipotesis.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bahasan berikut memuat perihal Kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian dan juga saran dari peneliti.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah satu referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian guna memperkaya teori dalam pengkajian penelitian yang dilakukan. Adapun riset terdahulu yang saya jadikan acuan bertujuan sebagai pedoman dalam riset dan materi referensi peneliti yaitu diantaranya:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	“Pengaruh karakteristik individu, kepuasan kerja, motivasi, kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indokom Samudra Persada” (Salma Fairus Zayyan, 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penelitian menggunakan kepuasan kerja, motivasi, kedisiplinan dan kinerja karyawan 2. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kusioner/angket 3. Metode analisis regresi linear berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian pada PT. Indokom Samudra Persada 2. Variabel penelitian menggunakan karakteristik individu 3. Responden sebanyak 51 orang karyawan. 	Hasil menunjukkan bahwa karakteristik individu dan kepuasan kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kedisiplinan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT. Indokom Samudra Persada.

2	<p>“Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products Makassar.” (Rezky Atmami, 2021)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penelitian menggunakan motivasi kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan 2. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner/angket 3. Metode analisis regresi linear berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek riset ialah PT. Dunia Marine Products Makassar 2. Responden sebanyak 50 orang karyawan. 	<p>Hasil riset uji f disiplin dan motivasi kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar. Akan tetapi uji t disiplin kerja parsial tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan</p>
3	<p>“Pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Misaja Mitra Pati.” (Muhammad Yonanda Alvereza dkk, 2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penelitian menggunakan disiplin kerja dan kinerja karyawan 2. Teknik pengumpulan data lewat distribusi angket 3. Metode analisis regresi linear berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian pada PT. Misaja Mitra Pati 2. Variabel penelitian menggunakan gaya kepemimpinan dan insentif 3. Responden sebanyak 88 orang karyawan 	<p>Hasil pengujian secara parsial variabel insentif, gaya kepemimpinan, serta disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Misaja Mitra Pati</p>

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Bersumber Irma Yuliani (2023:2) MSDM ialah perencanaan dan pengawasan sekaligus pengarahan pada perilaku yang dilaksanakan oleh individu dalam organisasi demi tercapainya tujuan bersama dengan lebih terorganisir.

Bersumber Schuler, *et.al.* (1992:16) mendefinisikan bahwasanya MSDM ialah informasi tentang perlunya tenaga kerja selaku SDM, bahwa mereka mempunyai arti penting dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan bahwa SDM begitu krusial dalam meraih tujuan bersama aktivitas yang dipantau agar menjamin bahwasanya kegiatan tersebut dipakai dengan efektif dan adil untuk kemaslahatan bersama.

Bersumber Adih Supriadi *et.al.* pada buku dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, menjelaskan bahwasanya pengertian Manajemen SDM ialah :

“Kegiatan yang melibatkan perencanaan, penerapan, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, serta inisiatif untuk pengembangan organisasi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan, diharapkan dapat memberikan layanan terbaik untuk pelanggan dan menunjukkan kinerja yang maksimal, dengan begitu pelanggan merasa dilayani dengan baik puas.” (Supriadi:2022;2)

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushwatt dikutip Adih Supriadi dkk pada buku berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” menjelaskan tujuan dari MSDM diantaranya:

“Untuk membantu manajemen ketika merumuskan peraturan terkait SDM, dengan tujuan utama guna menjamin bahwasanya perusahaan dilengkapi dengan tenaga kerja yang berkinerja tinggi, adaptif terhadap perubahan, dan mematuhi hukum dalam menjalankan tugasnya.” (Supriadi:2022;13)

Selain itu, MSDM juga berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang positif, motivasi karyawan, serta pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka juga berperan dalam menjaga hubungan baik antara karyawan dan perusahaan serta memastikan hak dan kesejahteraan karyawan terpenuhi.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada sejumlah fungsi pokok dari MSDM. Pada buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” karya Priyono dan Marnis (2008:6-8) menjelaskan lima fungsi, diantaranya:

1) Perencanaan bagi kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan SDM mencakup dua aktivitas besar yang begitu krusial. Pertama, merencanakan dan memperkirakan kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dan panjang pada organisasi. Kegiatan ini melibatkan perkiraan banyaknya pegawai yang diperlukan berdasarkan faktor-faktor misalnya pertumbuhan

bisnis, perubahan teknologi, kebijakan pemerintah, dan kondisi ekonomi. Kedua, analisis posisi kerja pada organisasi guna menetapkan tugas, keterampilan, tujuan, wawasan, serta kapabilitas yang dibutuhkan. Dengan melakukan analisis jabatan yang komprehensif, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan khusus untuk setiap posisi dan mengembangkan deskripsi pekerjaan yang jelas.

2) Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Pada proses pengisian posisi tersebut, ada dua aktivitas penting. Pertama, melakukan perekrutan calon atau pelamar pekerjaan. Kegiatan ini melibatkan upaya untuk menarik minat calon pekerja yang potensial. Kedua, melakukan seleksi dari calon yang dirasa sesuai persyaratan. Pada proses tersebut, perusahaan akan mempertimbangkan baik calon pekerja dari eksternal organisasi ataupun internal.

3) Penilaian kerja

Sesudah kandidat diterima dan mulai bekerja untuk organisasi, tahap selanjutnya ialah memutuskan seperti apa akan melakukan pekerjaan tersebut dan memberi penghargaan kepada mereka atas layanan yang mereka berikan. Di sisi lain, bisnis juga harus menganalisis ketika karyawan gagal memenuhi kualifikasi kinerja yang ditetapkan dan berkinerja tidak memuaskan. Proses evaluasi kinerja ini melibatkan dua aktivitas utama. Yang pertama

ialah menilai dan mengevaluasi perilaku karyawan. Kegiatan ini melibatkan penilaian terhadap perilaku dan sikap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Yang kedua ialah menganalisis dan memotivasi perilaku karyawan. Kegiatan penilaian kinerja ini kerap menyulitkan baik yang dinilai ataupun penilai serta bisa menimbulkan konflik.

4) Perbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Fokus MSDM ada dalam 3 aktivitas strategis besar. Pertama, mengidentifikasi, mendesain, serta melaksanakan program pengembangan dan pelatihan karyawan guna mengoptimalkan keterampilan dan kualitas karyawan. Tujuan aktivitas tersebut ialah guna memperluas keahlian dan wawasan karyawan serta memungkinkan mereka untuk lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kedua, meningkatkan mutu suasana kerja, khususnya lewat program-program yang meningkatkan mutu kondisi kerja dan memaksimalkan produktivitas. Aktivitas tersebut bertujuan guna membangun suasana kerja yang bersemangat dan memuaskan bagi karyawan agar bisa bekerja dengan efisien dan produktif.

Ketiga, memperbaiki kondisi kerja fisik guna mengoptimalkan keselamatan dan kesehatan pekerja. Kondisi tersebut termasuk membangun lingkungan kerja aman dan sehat

serta menjamin bahwasanya pekerja mempunyai akses menuju sarana kesehatan.

5) Pencapaian efektivitas hubungan kerja

Sesudah berhasil merekrut pekerja yang diperlukan, suatu bisnis memberi gaji dan membangun suasana di mana mereka tertarik pada pekerjaan dan merasa nyaman. Maka sebab itu, organisasi juga harus menentukan standar untuk membangun ikatan kerja yang efektif. Pada kondisi berikut, ada tiga aktivitas dasar yang harus dilaksanakan.

Pertama, mengakui dan memberikan rasa hormat pada hak pekerja. Hal ini melibatkan pengakuan terhadap hak-hak pekerja dan memberikan penghargaan yang sesuai terhadap kontribusi mereka.

Kedua, melakukan negosiasi dan menetapkan prosedur untuk menangani keluhan pekerja. Kegiatan ini melibatkan proses tawar-menawar antara organisasi dan pekerja serta menetapkan mekanisme yang jelas untuk menyampaikan dan menangani keluhan pekerja.

Ketiga, melaksanakan kajian perihal aktivitas MSDM. Hal ini bertujuan untuk terus meningkatkan pemahaman dan praktik terkait MSDM dalam organisasi. Persoalan yang muncul pada ketiga aktivitas utama tersebut sangat krusial dan kritis. Bila organisasi tidak mengatasi dengan hati-hati setiap persoalan perihal

hak-hak karyawan, maka dapat timbul penentangan layaknya yang kerap terjadi di perusahaan lain.

2.2.2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Berdasarkan Martoyo (2000), kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang merefleksikan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan puas muncul ketika kemampuan, keterampilan, dan harapan individu sejalan dengan tuntutan pekerjaan. Kepuasan kerja bersifat subjektif; ia merupakan penilaian pribadi berdasarkan perbandingan antara apa yang diterima dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dianggap pantas. Setiap orang memiliki persepsi unik tentang apa yang membuat pekerjaan memuaskan.

b. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Levi (2002) mengidentifikasi lima aspek utama kepuasan kerja:

- 1) Sifat pekerjaan: Kesulitan pekerjaan dan seberapa terpakai keahlian seseorang mempengaruhi kepuasan.
- 2) Pengawasan atasan: Atasan yang suportif dan menghargai bawahan meningkatkan kepuasan.
- 3) Rekan kerja: Hubungan baik antar pegawai berpengaruh pada kepuasan.
- 4) Kesempatan promosi: Adanya peluang karier meningkatkan kepuasan.
- 5) Gaji: Gaji yang layak memengaruhi kepuasan kerja.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hasibuan (2007) mengidentifikasi tujuh faktor yang memengaruhi kepuasan kerja:

1) Kompensasi yang adil

Karyawan menginginkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Untuk mencapai hal ini, mereka seringkali berupaya meningkatkan kinerja dan menambah pengetahuan melalui kursus atau pelatihan guna memperoleh keterampilan baru dan menonjol dibandingkan rekan kerja lainnya.

2) Penempatan yang tepat

Karyawan yang bekerja di bidang yang sesuai dengan keahliannya cenderung lebih puas karena tugas terasa lebih ringan dan mudah dikerjakan dibandingkan jika harus bekerja di bidang yang tidak dikuasainya.

3) Tingkat kesulitan pekerjaan

Pekerjaan yang membutuhkan pemikiran yang mendalam, pengambilan keputusan yang besar, dan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan, memiliki kemungkinan lebih kecil untuk menghasilkan kepuasan kerja dibandingkan dengan pekerjaan di level pegawai biasa yang lebih banyak mengandalkan fisik.

4) Lingkungan kerja

Suasana kerja yang nyaman dan lingkungan kerja yang sejuk, tenang, dan jauh dari kebisingan sangat penting untuk menunjang kenyamanan karyawan dan memaksimalkan potensi mereka tanpa hambatan.

5) Peralatan kerja

Karyawan yang difasilitasi dengan teknologi dan peralatan canggih yang dapat mempermudah dan mempersingkat waktu produksi cenderung merasa lebih puas dengan hasil kerja mereka. Sebaliknya, kesulitan akibat kurangnya fasilitas kerja yang memadai dapat menyebabkan stres kerja yang berlebih dan menurunkan kinerja.

6) Kepemimpinan

Karyawan mengharapkan perlakuan yang adil dari atasan. Komunikasi yang lancar antara pimpinan dan karyawan sangat penting untuk menciptakan persepsi yang sama mengenai keadilan.

7) Monotoni pekerjaan

Pekerjaan yang monoton dan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengekspresikan keterampilan dan kemampuannya, serta selalu menggunakan metode kerja yang sama berulang-ulang tanpa variasi, akan cenderung menurunkan kepuasan kerja. Kejenuhan akibat pekerjaan yang berulang dan pengawasan yang ketat akan mengurangi kepuasan karyawan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2009) mengidentifikasi lima indikator utama kepuasan kerja karyawan:

1) Kepuasan terhadap Pekerjaan

Ini mengukur seberapa puas karyawan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, tingkat kesulitan pekerjaan, seberapa banyak mereka belajar dan berkembang dalam pekerjaan, serta seberapa menarik dan menantang pekerjaan tersebut.

2) Kepuasan terhadap Imbalan

Ini mengukur seberapa adil dan memadai karyawan merasa terhadap gaji, tunjangan, dan benefit yang mereka terima. Faktor-faktor ini mencakup gaji pokok, bonus, asuransi kesehatan, cuti, dan program kesejahteraan karyawan.

3) Kepuasan terhadap Supervisi Atasan

Ini mengukur seberapa baik karyawan merasa diperlakukan oleh atasan mereka, termasuk tingkat dukungan, bimbingan, dan penghargaan yang diberikan oleh atasan. Faktor-faktor ini meliputi komunikasi, kejelasan peran, dukungan, dan perilaku adil dari atasan.

4) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Ini mengukur seberapa baik hubungan karyawan dengan rekan kerjanya, termasuk rasa saling menghormati, kerjasama, dan dukungan antar rekan kerja. Faktor-faktor ini meliputi hubungan

antar pribadi, keharmonisan tim, dan saling membantu antar kolega.

5) Kesempatan Promosi

Ini mengukur seberapa besar peluang karyawan untuk naik jabatan atau mendapatkan promosi di perusahaan. Faktor-faktor ini meliputi sistem promosi, kesempatan pengembangan karier, dan peluang untuk belajar dan berkembang di perusahaan.

2.2.3 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pada buku yang berjudul “Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja” dari Danang Sunyoto dan Wagiman (2023:1) mengemukakan bahwasanya motivasi kerja ialah dorongan yang pada setiap karyawan agar melaksanakan tugasnya. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan merasa gembira dan penuh semangat dalam bekerja, yang pada akhirnya akan menyebabkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan bagi organisasi.

b. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (oleh Priyo Salasun:2022) mengemukakan bahwa motivasi kerja melibatkan beberapa aspek, yaitu:

- 1) Menunjukkan sifat yang proaktif.
- 2) Berinovasi dalam menjalankan tugas.
- 3) Meningkatkan kualitas pekerjaan secara progresif.
- 4) Patuh terhadap jadwal kerja yang ditetapkan.

- 5) Menyelesaikan tugas dengan kompetensi.
- 6) Tingginya inisiatif kerja dapat mendorong pencapaian prestasi, loyalitas, dan integritas, memperkuat hubungan diantara pimpinan dan karyawan, meraih tujuan organisasi maupun individu, serta menciptakan informasi yang presisi dan relevan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2016), indikator motivasi kerja meliputi:

- 1) Bertanggung jawab
- 2) Prestasi dalam pekerjaan
- 3) Keinginan pada kemajuan
- 4) Penghargaan atas kinerja
- 5) Tantangan dalam pekerjaan

2.2.4 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Bersumber Werther Jr yang dikutip oleh Hafidulloh *et.al* dengan judul “Manajemen Guru: Meningkatkan disiplin dan kinerja guru” mengemukakan disiplin kerja merupakan usaha manajemen untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi standar dan aturan pada organisasi. Menurutnya, disiplin merupakan suatu aktivitas pelatihan dalam mengubah dan memperbaiki pengetahuan, sikap, dan perilaku agar karyawan termotivasi untuk bekerja.

b. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Latainer dan Levine (1985), disiplin kerja suatu perusahaan atau instansi dapat dianggap baik jika memenuhi faktor-faktor berikut:

1) Kepatuhan terhadap waktu

Ketepatan waktu merujuk pada kondisi di mana tidak ada selisih waktu sedikitpun, tepat pada waktunya tanpa keterlambatan maupun kelebihan waktu. Hal ini menegaskan bahwa ketepatan waktu adalah situasi di mana waktu yang ditentukan tiba tanpa adanya perbedaan.

2) Ketaatan terhadap peraturan

Peraturan dan tata tertib, baik baik tulis ataupun tidak, dibuat untuk mencapai target organisasi secara baik. Maka sebab itu, diperlukan kesetiaan karyawan untuk taat terhadap komitmen yang sudah ditentukan.

3) Kemampuan dalam merawat peralatan kantor

Peralatan kantor merupakan pendukung kegiatan operasional, yang jika dirawat dengan baik dapat mengurangi risiko kerusakan yang lebih serius. Merawat dan menjaga peralatan adalah suatu bentuk tanggung jawab.

4) Menyelesaikan tugas tepat waktu dengan semangat kerja yang tinggi

Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan penuh semangat. Mereka fokus, tekun, dan tidak menunda-nunda pekerjaan agar dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan.

Menurut Prijodarminto (1994), disiplin memiliki tiga aspek utama:

- 1) Sikap mental atau attitude, yang melibatkan ketaatan dan keteraturan merupakan hasil dari kontrol pikiran dan karakter.
- 2) Wawasan yang mendalam tentang sistem, norma, perilaku, kriteria, serta standar yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan, serta kesadaran akan aturan-aturan tersebut sebagai syarat mutlak.
- 3) Sikap perilaku yang memperlihatkan tekad untuk patuh secara teliti dan teratur dalam semua hal.

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah sifat pribadi maupun kelompok yang memperlihatkan teladan dan ketaatan pada aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan ketika melaksanakan pekerjaan dan peran pada sebuah organisasi untuk meraih tujuan yang telah ditentukan (Jufrizen, 2021). Bersumber Simamora (2004:746), indikator yang memengaruhi disiplin kerja diantaranya:

- 1) Patuh terhadap peraturan

Patuh dan taat pada kebijakan yang diberlakukan menandakan penerimaan dan menjalankan kebijakan yang diberlakukan tersebut dengan penuh tekad, ikhlas dan menunjukkan keteguhan hati.

- 2) Efektif ketika bekerja

Suatu pekerjaan yang bisa selesai tepat waktu berdasarkan ketetapan yang sudah ditentukan. Mencapai suatu tujuan maupun

sasaran pada tenggat waktu yang ditentukan, berapa pun biaya yang perlu digelontorkan.

3) Ketepatan waktu hadir

Sikap maupun perilaku yang memperlihatkan kepatuhan pada jam kerja, seperti kehadiran karyawan dalam bekerja, kepatuhan terhadap jam kerja, serta kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tepat waktu dan akurat.

4) Pekerjaan selesai tepat waktu

Ketepatan waktu ialah sebuah organisasi. Artinya, segala urusan ditujukan guna meraih tujuan. Sukses tidaknya kehidupan setiap individu bergantung pada peluang yang relatif singkat. Tindakan yang tepat waktu menjadi dasar dalam menghasilkan konsep dan ide.

5) Bekerja sesuai prosedur

Fase alur kerja untuk mengelola pekerjaan. Hal ini mencakup pemahaman mengenai apa, mengapa, serta bagaimana pekerjaan tersebut perlu dilakukan.

2.2.5 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2010), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai upaya dalam meraih tujuan organisasi, berdasarkan hukum, moral, serta etika, dan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Sedangkan Cormick & Tiffin (1980) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mencakup faktor waktu kerja seperti absensi, keterlambatan, durasi kerja, dan efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas, serta aspek kuantitas pekerjaan yang dijalankan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Bersumber Djeremi dkk oleh Silvera Wanasaputra dan Liliana Dewi (2018), ada sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain:

- 1) Efektifitas dan efisiensi merujuk pada pencapaian tujuan dengan cara yang efektif, namun juga memperhatikan efisiensi dalam melakukan kegiatan. Kegiatan dianggap efektif jika tujuan tercapai, namun kegiatan yang tidak relevan atau tanpa tujuan yang jelas, meskipun hasilnya memuaskan, dianggap tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang) adalah kemampuan seorang anggota organisasi untuk memberikan perintah pada anggota lain dalam menjalankan perkerjaan berdsarkan perannya masing-masing.
- 3) Disiplin mencakup kepatuhan pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin kerja menunjukkan bahwa kegiatan anggota organisasi berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati.
- 4) Inisiatif adalah keahlian dalam menciptakan gagasan kreatif pada saat perencanaan sesuatu yang berhubungan pada target organisasi.
- 5) Lingkungan kerja yang baik juga berperan penting pada kinerja. Karyawan yang peduli terhadap lingkungan kerjanya akan

menciptakan kenyamanan dan mempermudah dalam menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) oleh Silvera Wanasaputra dan Liliana Dewi (2017) mengemukakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni diantaranya:

a. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan tersusun atas potensial (IQ) dan kemampuan praktis (wawasan dan keahlian). Kondisi tersebut menandakan bahwasanya karyawan dengan IQ di atas rerata (IQ 110-120), pendidikan yang sesuai dengan posisinya, dan ahli ketika menjalankan tugasnya mungkin meraih kinerja yang diinginkan. Selain itu, karyawan juga membutuhkan pekerjaan yang sesuai pada kompetensinya.

b. Motivasi (*motivation*)

Motivasi terpengaruh atas sikap karyawan terhadap kondisi pekerjaan. Motivasi ialah kondisi yang secara khusus memacu karyawan agar meraih tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan dipengaruhi oleh:

a. Kompetensi: Kemampuan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan.

b. Pengetahuan: Pemahaman mendalam tentang pekerjaan yang dilakukan.

- c. Rancangan Kerja: Perencanaan kerja yang efektif dan memudahkan pencapaian tujuan.
- d. Kepribadian: Karakter dan etos kerja individu.
- e. Motivasi Kerja: Dorongan internal dan eksternal untuk bekerja.
- f. Kepemimpinan: Cara pemimpin mengatur dan mengelola bawahan.
- g. Gaya Kepemimpinan: Pendekatan pemimpin dalam memimpin bawahan.
- h. Kepuasan Kerja: Perasaan positif terhadap pekerjaan.
- i. Lingkungan Kerja: Kondisi fisik dan sosial tempat kerja.

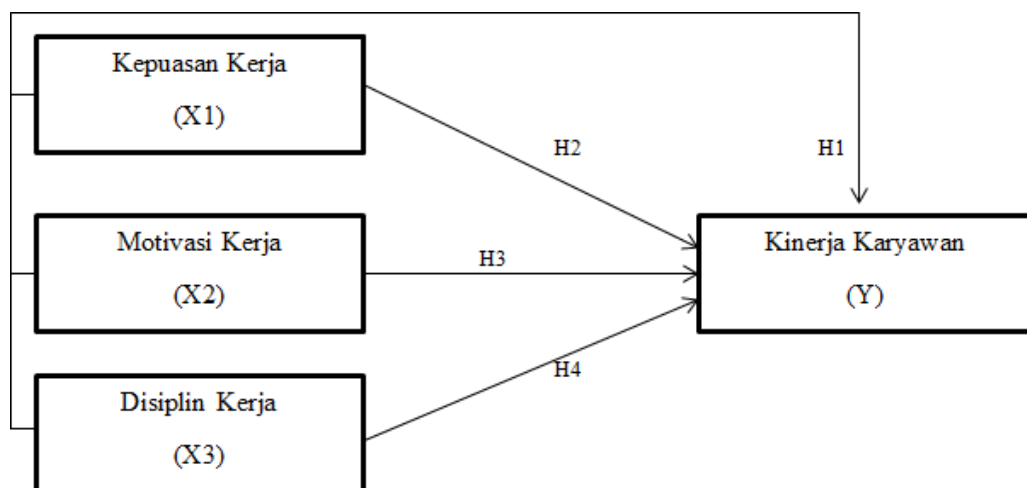
c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Siswanto (269:2003), faktor-faktor pendorong motivasi meliputi penghargaan, keinginan, pengembangan, tantangan tanggung jawab, peran, serta kesempatan. Indikator kinerja karyawan yang digunakan meliputi:

- 1) Kuantitas. Mencerminkan jumlah pekerjaan yang dilakukan pada keadaan normal. Kuantitas juga meliputi berbagai macam pekerjaan yang dilaksanakan selama waktu tertentu guna menjamin efisiensi sejalan pada target perusahaan.
- 2) Kualitas pekerjaan. Hal ini mencakup ketelitian, kesopanan, serta hubungan kerja yang baik untuk meminimalisir kesalahan pada saat penyelesaian pekerjaan.

- 3) Kreativitas selaku tahapan mental yang memfasilitasi munculnya ide dan konsep baru.
- 4) Efektivitas. Ini merujuk pada pemakaian sumber daya organisasi secara optimal guna memaksimalkan laba dan meminimalisir kerugian.
- 5) Komitmen kerja, ialah taraf komitmen yang ada pada diri pegawai pada organisasi dimana ia bekerja.

2.3 Model Konseptual



Gambar 1.1 Model Konseptual

2.4 Hipotesis

Adapun hipotesis atau dugaan sementara penelitian yang dilakukan nantinya yaitu sebagai berikut:

H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja serta disiplin kerja secara bersamaan pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri.

- H_{a1} : Adanya dampak signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja serta disiplin kerja secara bersamaan pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri.
- H₀₂ : Tidak adanya dampak parsial antara kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri
- H_{a2} : Adanya dampak antara kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri.
- H₀₃ : Tidak adanya dampak secara parsial antara motivasi kerja pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri.
- H_{a3} : Adanya dampak antara motivasi kerja pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri.
- H₀₄ : Tidak adanya dampak antara disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri.
- H_{a4} : Adanya pengaruh secara parsial antara disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode yang dipergunakan pada riset berikut ialah kuantitatif, yakni metode yang pada dasarnya menerapkan paradigma post-positivis dalam pengembangan wawasan lewat analisis sebab-akibat, reduksi variabel, pembangkitan hipotesis, serta pertanyaan mendeteail melalui pengukuran, pengamatan, juga uji teori (Sugiyono, 2018).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Devinisi operasional variabel ialah penjelasan yang diberi pada variabel untuk memberi makna maupun spesifikasi yang jelas. Varibel-variabel yang dipakai pada riset berikut ialah satu variabel dependent dan tiga variabel independent.

1. Variabel Independen

a) Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan PT. Syam Surya Mandiri berdasarkan indikator diantaranya:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan
- 2) Kepuasan terhadap imbalan
- 3) Kepuasan terhadap supervisi atasan
- 4) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 5) Kepuasan terhadap promosi

b) Motivasi kerja (X2)

Dorongan yang didapat dari PT. Syam Surya Mandiri kepada karyawan dalam bekerja melalui indikator diantaranya:

- 1) Bertanggung jawab
- 2) Prestasi dalam pekerjaan
- 3) Keinginan untuk kemajuan
- 4) Penghargaan atas kinerja
- 5) Tantangan dalam pekerjaan

c) Disiplin kerja (X3)

Kesediaan dan ketaatan terhadap semua aturan bekerja pada PT. Syam Surya Mandiri dengan indikator diantaranya:

- 1) Efektif ketika bekerja
- 2) Patuh terhadap peraturan
- 3) Pekerjaan selesai tepat waktu
- 4) Kehadiran tepat waktu
- 5) Bekerja sesuai prosedur

2. Variabel dependen (Kinerja karyawan)

Kinerja karyawan ialah hasil yang dapat diterima karyawan PT. Syam Surya Mandiri dalam proses produksi dengan indikator diantaranya:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Kreativitas
- 4) Efektivitas
- 5) Komitmen kerja

3.3 Populasi dan sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Coughlan & Smith oleh Ketut Swarjana (2022:4) Suatu populasi terdiri dari seluruh bagian yang mempunyai satu bahkan lebih ciri-ciri yang sama dan membentuk suatu kelompok. Ciri-ciri kelompok tersebut ditetapkan peneliti menurut pada fokus penelitian. Kondisi tersebut mungkin tersusun atas orang, barang, peristiwa, maupun materi.

Dalam penelitian ini populasi yang dimiliki PT. Syam Surya Mandiri sebanyak 455 karyawan. Karyawan tersebut terbagi lagi menjadi dua jenis pegawai yakni pegawai tetap dan pegawai borongan. Pegawai tetap ialah karyawan yang mempunyai penghasilan sesuai dengan yang ditetapkan pada saat kontrak awal. Sedangkan karyawan borongan memiliki penghasilan sesuai dengan yang mereka kerjakan dilapangan. Di PT. Syam Surya Mandiri karyawan borongan yang dimiliki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan tetap.

3.3.2 Sampel

Menurut Camer & Howitt oleh Ketut Swarjana (2022:13) sampel ialah sekumpulan peristiwa yang diambil melalui kumpulan maupun populasi yang lebih besar, umumnya demi tujuan guna memprediksi karakteristik kumpulan maupun populasi di atasnya.

Untuk mengetahui perhitungan jumlah sampel dari suatu populasi, maka bisa memakai rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N}$$

Dimana:

n = Total sampel

N = Total populasi

e = batas toleransi kesalahan dalam mengambil sampel (5%)

$$n = \frac{455}{1 + 455 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{455}{1 + 455 (0,0025)}$$

$$n = \frac{455}{2,1375}$$

$n = 212,8$ dibulatkan menjadi 213.

Bersumber hasil perhitungan melalui rumus slovin, alhasil dididapat sebanyak 212,8 sampel yang kemudian peneliti bulatkan menjadi 213 sampel atau responden.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Bersumber Sugiyono (2018:224), teknik penghimpunan data ialah uapaya paling strategis pada suatu riset. Hal ini disebabkan oleh tujuan dasar dari riset ialah memperoleh data yang akurat, dan peneliti yang tidak mempunyai pengetahuan mengenai teknik penghimpunan data tidak akan bisa mendapatkan data yang sesuai kualifikasi yang telah ditentukan.

Bersumber Sugiyono (2018:456) data sekunder ialah sumber data yang secara langsung bisa diterima penghimpun data. Data tersebut dihimpun oleh peneliti langsung melalui sumber riset.

Pada riset ini, data primer didapatkan dengan menyebarkan angket pada responden. Angket ini dipakai guna memahami dampak kepuasan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Syam Surya Mandiri.

Adapun alternatif pilihan yang ambil ialah menggunakan skala *likert* (alat ukur pada kuesioner atau angket) menurut Endang Mulyatiningsih (2011:30) sebagai berikut:

Tabel 3.1

Skala Likert

	Keterangan	Skor
SS	Sangan Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Mulyatiningsih (2011)

Untuk memenuhi data yang dibutuhkan pada riset berikut, maka peneliti menggunakan angket untuk menjadi instrumen pokok. Angket dirancang peneliti menurut indikator dari variabel-variabel yang berhubungan pada kisi-kisi angket.

3.4 Metode Analisis

3.5.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Bersumber Sugiyono pada bukunya “Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D” menjelaskan bahwasanya:

“Hasil riset dikatakan valid jika ada kemiripan antara data yang dikumpulkan pada data yang sebenarnya terjadi dalam subjek penelitian.” (Sugiyono:2019;175)

Kriteria dalam pengujian validitas ialah diantaranya:

- 1) Bila r hitung $>$ r tabel (tingkat signifikansi 0,05) alhasil valid.
- 2) Bila r hitung $<$ r tabel (tingkat signifikansi 0,05) alhasil tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Bersumber Sugiyono pada bukunya “Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D” menjelaskan bahwasanya:

“Temuan riset yang dapat diandalkan dapat diperoleh jika data serupa tersedia pada waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel ialah instrumen yang mengukur objek yang sama berkali-kali dan menciptakan data yang sama.”

Kriteria pada uji realibilitas ialah diantaranya:

- 1) Bila nilai koefisien reliabilitas $>$ 0,06 alhasil instrumen mempunyai reliabilitas yang baik atau terpercaya.
- 2) Bila nilai koefisien reliabilitas $<$ 0,06 alhasil instrumen yang diuji tersebut tidak reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Rochmat Aldy Purnomo pada bukunya “Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS” menjelaskan bahwasanya:

“Normalitas data ialah persyaratan dasar yang perlu dipenuhi pada analisis parametrik. Normalitas data krusial lantaran data yang berdistribusi normal mengasumsikan bahwa data tersebut mewakili populasi.”
(Purnomo:2016;83)

Uji normalitas permodelan regresi memeriksa apakah nilai sisa yang diciptakan dari suatu regresi berdistribusi normal. Permodelan regresi yang baik mempunyai nilai residu yang menyebar secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Bersumber Rochmat Aldy Purnomo pada buku “Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS” menjelaskan bahwasanya:

Multikolinearitas berarti variabel-variabel independent yang dimasukkan pada model regresi mempunyai korelasi linier sempurna maupun hampir sempurna (koefisien korelasi tinggi maupun 1).. (Purnomo:2016;116)

Model regresi yang baik tidak memerlukan korelasi yang sempurna maupun hampir sempurna antar variabel independen. Multikolinearitas menghasilkan koefisien korelasi yang tidak menentu dan kesalahan yang begitu besar.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bersumber Rochmat Aldy Purnomo pada buku “Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS” menjelaskan bahwasanya:

“Heteroskedastisitas ialah varian residual yang tidak sama di seluruh amatan pada model regresi. Regresi yang baik semestinya tidak menimbulkan heteroskedastisitas.” (Purnomo:2016;125)

Heteroskedastisitas timbul disaat standar deviasi suatu variabel prediktor yang diamati dalam nilai variabel independent yang berbeda maupun dengan mengacu pada periode sebelumnya tidak konstan.

d. Uji Linearitas

Menurut Linda Rosalina dkk dalam bukunya yang berjudul Buku Ajar Statistika menyatakan bahwa :

Linearitas ialah kondisi dimana korelasi antara variabel dependent dan variabel independent mempunyai sifat linear (garis lurus) pada range suatu variabel independent. (Rosalina:2023;68)

Uji linearitas dilakukan guna menentukan apakah ada korelasi linear yang signifikan antara dua variabel. Uji tersebut biasanya dipakai menjadi syarat dalam analisis korelasi maupun regresi linear. Kriteria untuk uji linearitas yaitu jika signifikansi pada Deviation from Linearity $< 0,05$ maka hubungan antar dua variabel tidak linear. Sebaliknya, jika signifikansi Deviation from Linearity $> 0,05$ maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linear.

3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Bersumber Rochmat Aldy Purnomo dalam bukunya berjudul “Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS” menjelaskan bahwasanya:

“Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.” (Purnomo:2016;161)

Analisis regresi dilakukan untuk menunjukkan hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Pada riset berikut guna memahami ada tidaknya dampak kepuasan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT. Syam Surya Mandiri. Digunakan Uji Regresi melalui persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana: Y ; variabel independent

- a : Bilangan konstanta
- b_1 : Koefisien regresi pertama
- b_2 : Koefisien regresi kedua
- b_3 : Koefisien regresi ketiga
- X_1 : Variabel independent pertama
- X_2 : Variabel independent kedua
- X_3 : Variabel independent ketiga
- e : Standar error

3.6 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi adalah suatu ukuran hubungan antara dua variabel, yang memiliki nilai antar -1 dan 1. Jika variabel-variabel keduanya memiliki hubungan linier sempurna, koefisien korelasi itu akan bernilai 1 atau -1.

3.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dipakai guna menghitung persentase variabel bebas yang diteliti yaitu Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan (Y). Jika R^2 kian besar maupun hampir 1, alhasil model kian tepat ataupun kuat. Namun apabila R^2 menunjukkan angka 0 maka artinya tidak ada pengaruh atau lemah.

3.8 Uji Hipotesis

Bersumber Nuryadi dkk (2017:74) hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan terhadap suatu hal, atau hipotesis bisa bermakna yakni jawaban sementara terhadap suatu permasalahan. Hipotesis juga bisa dimaknai menjadi

kesimpulan sementara mengenai korelasi antara suatu variabel terhadap satu atau lebih variabel lainnya.

a. Uji Parsial (t)

Uji t atau yang dikenal sebagai uji parsial dipakai dalam menguji bagaimana dampak setiap variabel bebasnya dengan tersendiri (parsial) pada variabel terikat. Uji tersebut bisa dijalankan melalui cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Uji t mempunyai kriteria diantaranya:

- 1) Taraf kesalahan 5%
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ alhasil H_0 ditolak dan H_a diterima yang mana bermakna berdampak signifikan.
- 3) Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ alhasil H_0 diterima dan H_a ditolak yang mana bermakna tidak berdampak.

b. Uji Simultan (F)

Uji F dilaksanakan guna menilai apakah variabel independent secara bersamaan memengaruhi variabel dependent. Tingkat yang dipakai ialah 0,05 atau 5%, melalui kriteria untuk skor signifikan $F < 0,05$ alhasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya seluruh variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Sebaliknya untuk skor signifikan $F > 0,05$ alhasil H_0 diterima dan H_a ditolak. Maknanya seluruh variabel bebas tidak mempunyai dampak signifikan pada variabel terikat

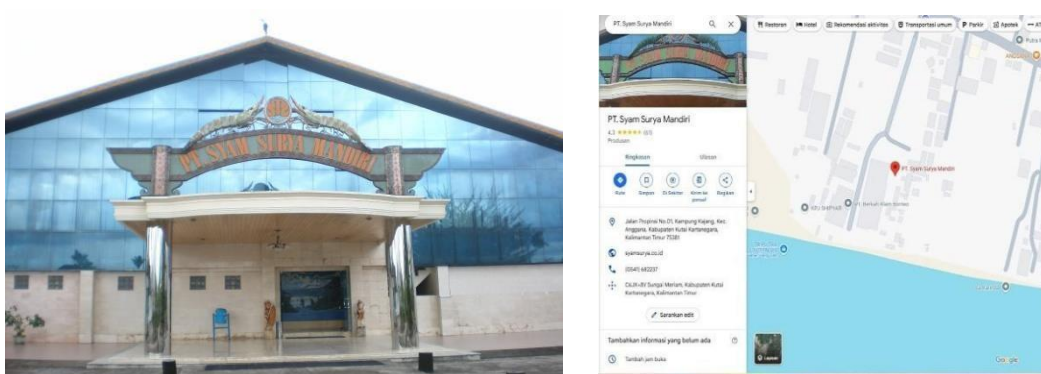
BAB IV

GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Sejarah awal mula berdirinya PT. Syam Surya Mandiri yang beralamatkan di Jl. Propinsi No. 1 Kampung Kajang, Kec. Anggana, Kab. Kutai Kartanegara Kalimantan Timur Samarinda 75381, Kalimantan Timur Indonesia adalah dari pemilik yang seorang penambak kemudian dengan modal yang cukup hingga berani membuat pabrik sendiri dan awal mula usaha menjalin patner kerja dengan orang Taiwan hingga pada saat kemudian tahun 2002 melakukan usaha sendiri dengan manajemen yang baru hingga sampai sekarang.

PT. Syam Surya Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor udang beku dan juga produsen makanan udang olahan dengan produk merk BORNEO DELIGHT. Borneo Delight adalah brand dari produk udang olahan PT. Syam Surya Mandiri, produknya antara lain: udang terpedo, bakso udang, nugget udang, lumpia udang kaki naga, udang balut lumpia, burger udang, kantong udang, stuck udang, tempura, dll.



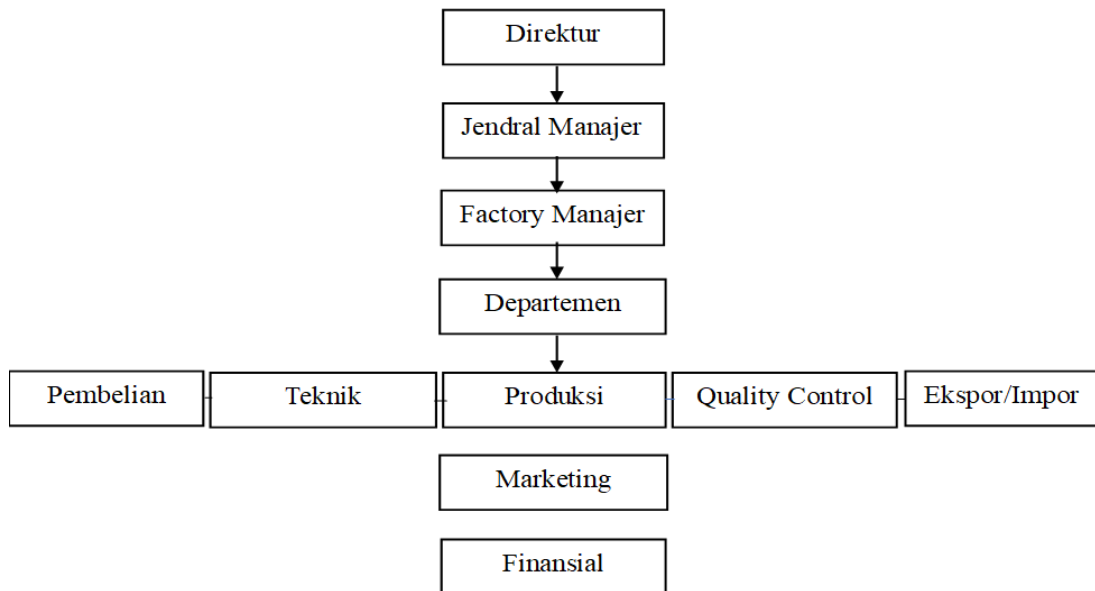
Gambar 4.1 Kantor dan Maps Perusahaan

PT. Syam Surya Mandiri telah mempekerjakan sekitar 455 karyawan, dengan rentang usia antara 18 hingga lebih dari 40 tahun. Jumlah karyawan wanita lebih banyak dibandingkan pria, dan mereka umumnya ditugaskan di bagian pemilihan, pengupasan, penyortiran, dan pengemasan produk. Hal ini dikarenakan wanita dianggap lebih ulet, tekun, dan tahan terhadap rasa jenuh dalam pekerjaan yang detail. Sementara itu, tenaga kerja pria lebih banyak bekerja di bagian mesin, freezer, pengangkatan, dan pemindahan material berat, serta di gudang penyimpanan produk jadi atau cold storage.

PT. Syam Surya Mandiri mempunyai alasan mendirikan pabrik di daerah Anggana, yaitu pertama selain harga tanah dahulu murah, kedua dekat dengan para petambak, dan yang terakhir para tenaga kerjanya baik – baik dengan alasan tidak menuntut upah yang banyak sebelum bekerja yang giat dan tekun. Tenaga kerjanya yang lebih dominan dari masyarakat sekitar atau masyarakat Anggana, karena itu merupakan tujuan dari pabrik dan juga sudah dipikirkan sebagai alternatif untuk memperkejakan masyarakat sekitar agar diperuntukkan untuk menghasilkan suatu produk dan kemudian bisa dijual dengan baik yang terjamin dan bisa menghidupi masyarakat di lingkungan pabrik tentunya.

Berikut ini penulis akan menyajikan bagan struktur organisasi dari PT Syam Surya dimana fokus penelitian ini pada karyawan departemen, pembelian, teknik, produksi, *marketing*, *finansial*, *Quality Control*, ekspor/impor:

4.2 Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Stuktur Organisasi

Struktur Organisasi

Berikut peneliti akan paparkan struktur organisasi beserta tugas-tugasnya:

a. Direktur

Berarti pemimpin perusahaan yang berada di PT. Syam Surya Mandiri. Tugas seorang direktur perusahaan adalah memimpin dan bertanggung jawab dalam menjalankan perusahaan. Selain itu juga mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.

b. General/Jendral Manajer

General/Jendral Manajer bertanggung jawab atas semua bagian struktur organisasi PT. Syam Surya Mandiri. *General Manager*

berkewajiban untuk memikul tanggung jawab dan membuat keputusan tentang pencapaian tujuan perusahaan serta fungsi utama dan kendali semua kegiatan perusahaan.

c. Factory Manajer

Tugas dari Factory Manajer adalah mengevaluasi pengembangan pabrik demi meningkatnya produktifitas sehingga keuntungan juga ikut meningkat, mengupayakan pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan, juga Menjadi koordinasi seluruh kegiatan pekerja pabrik agar semua kegiatan berjalan lancar seperti koordinasi produksi udang beku, dan lain lain.

d. Departemen

1) Pembelian

Fungsinya adalah memilih pemasok dan mengatur jangka waktu dan pengiriman. Bagian pembelian memilih pemasok dan kemudian menyiapkan pesanan pembelian untuk suatu permintaan.

2) Produksi

Bertugas untuk perencanaan dan koordinasi proses produksi, juga bertanggung jawab untuk proses mengubah bahan baku dan komponen menjadi barang jadi, siap dijual dan dikirim ke pelanggan. Seperti pengolahan udang menjadi udang beku dan siap untuk dipasarkan.

3) *Quality Control*

Bertugas menguji produk baik dari segi kualitas dan kuantitas selama proses produksi, yaitu mulai dari pemilihan bahan baku,

pengolahan bahan baku menjadi barang setengah jadi hingga hasil akhir produksi untuk memperoleh standar kualitas yang diperlukan.

4) Ekspor/Impor

Bertugas koordinasi dimulai persiapan, pengecekan, dan pengambilan seperti menanyakan kepada pihak pengirim Perkiraan waktu kedatangan barang tersebut di pelabuhan, koordinasi dengan pihak Bea Cukai untuk memberitahukan perkiraan waktu kedatangan barang yang diimpor.

5) Marketing

Bertugas membuat perencanaan produk, strategi pemasaran, juga harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan dan harapan konsumen.

6) *Financial*

Tugas dari bagian finansial yaitu mengatur keuangan perusahaan, mengontrol aktivitas keuangan atau transaksi keuangan perusahaan, dan lain-lain.

4.3 Karakteristik Responden

Penelitian ini untuk melihat pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syam Surya Mandiri, baik secara parsial maupun simultan. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 20 Maret 2025. Karakteristik responden yang diteliti adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut adalah hasil data karyawan yang didapat melalui kuesioner:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Data Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Total
1	Perempuan	203
2	Laki-laki	10
	Total	213

(Sumber Data: Kuesioner, 2025)

Dari tabel 4.1 dapat dipahami bahwa karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 203 karyawan dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 karyawan dengan total karyawan sebanyak 213 orang.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Data Usia

No	Usia	Total
1	< 20 Tahun	4
2	21 – 30 Tahun	87
3	31 – 40 Tahun	82
4	> 40 Tahun	40
	Total	213

(Sumber Data: Kuesioner, 2025)

Dari tabel 4.2 dapat dipahami bahwa karyawan yang berumur kurang dari 20 tahun sebanyak 4 karyawan, 21-30 tahun sebanyak 87 karyawan, 31-40 tahun sebanyak 82 karyawan, dan yang diatas 40 tahun sebanyak 40 karyawan dengan total karyawan sebanyak 213 orang.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Data Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Total
1	SD	41
2	SMP/Sederajat	69
3	SMA/Sederajat	102
4	S1	1
Total		213

(Sumber Data: Kuesioner, 2025)

Dari tabel 4.3 dapat dipahami bahwa karyawan yang berpendidikan akhir SD sebanyak 41 karyawan, SMP/ sederajat sebanyak 69 karyawan, SMA/ sederajat sebanyak 103 karyawan dan S1 sebanyak 1 karyawan dengan total karyawan sebanyak 213 orang.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Data Masa Kerja

No	Masa Kerja	Total
1	< 1 Tahun	12
2	1 – 4 Tahun	100
3	5 – 10 Tahun	67
4	> 10 Tahun	34
Total		213

(Sumber Data: Kuesioner, 2025)

Dari tabel 4.4 dapat dipahami bahwa karyawan yang bekerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 12 karyawan, 1-4 tahun sebanyak 100 karyawan, 5-10 tahun sebanyak 67 karyawan, dan lebih dari 10 tahun sebanyak 34 karyawan dengan total karyawan sebanyak 213 orang.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Data Hasil Penelitian

Dalam langkah hasil menganalisa yang diperoleh berdasarkan rekapan seluruh jawaban responden dari masing-masing variabel dan diuji menggunakan metode penelitian kuantitatif. Untuk mempermudah, maka penulis akan menggunakan alat analisis statistik menggunakan *Software* SPSS versi 25. Penelitian bertujuan untuk memahami pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syam Surya Mandiri. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti pada 213 karyawan pada PT. Syam Surya Mandiri. Berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing variabel:

5.1.1 Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Tabel 5.1
Data Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kepuasan terhadap Pekerjaan					
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	107	66	33	7
2	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	89	111	13	0
Kepuasan terhadap Imbalan					
3	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan	87	112	14	0
4	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari	145	44	23	1
Kepuasan terhadap Supervisi Atasan					
5	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	85	98	24	6

6	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	110	87	16	0
Kepuasan terhadap Rekan Kerja					
7	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	77	110	24	2
8	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	73	111	29	0
Kesempatan Promosi					
9	Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan	60	97	52	4
10	Promosi karyawan di perusahaan ini dilakukan secara obyektif	65	94	44	10

(Sumber: Kuesioner, 2025)

Dari tabel 5.1 dapat dipahami bahwa responden yang memilih sangat setuju dan setuju lebih dominan dibandingkan yang sangat tidak setuju maupun tidak setuju, hal tersebut berarti bahwa sebagian besar karyawan merasa puas bekerja di PT. Syam Surya Mandiri.

5.1.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 5.2
Data Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Tanggung Jawab					
1	Saya bertanggung jawab pada pekerjaan yang dimiliki	65	110	36	2
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan	76	114	21	2
3	Saya bertanggung jawab apabila melakukan kesalahan	68	123	21	1
Prestasi Kerja					
4	Saya memiliki keinginan untuk mencapai prestasi dalam bekerja	64	109	37	3
5	Saya memiliki keinginan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan karyawan lainnya	64	91	49	9
6	Saya memiliki keinginan untuk mencapai jabatan/kedudukan yang lebih tinggi	72	88	31	22
Pengakuan Atas Kinerja					

7	Saya mengharapkan dukungan dari atasan di dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	78	98	33	4
8	Saya mengharapkan dukungan dari perusahaan berupa kepercayaan atau bantuan	76	119	17	1
9	Saya mengharapkan dukungan dari rekan kerja	114	87	11	1
Pekerjaan Yang Menantang					
10	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang	63	116	31	3
11	Saya memiliki keinginan untuk mempunyai keahlian diluar dari pekerjaannya	66	117	27	3
12	Saya memiliki keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan	60	125	27	1

(Sumber: Kuesioner, 2025)

Dari tabel 5.2 dapat dipahami bahwa responden yang memilih sangat setuju dan setuju lebih dominan dibandingkan yang sangat tidak setuju maupun tidak setuju, hal tersebut berarti bahwa sebagian besar karyawan telah mendapat dorongan atau motivasi dari PT. Syam Surya Mandiri.

5.1.3 Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 5.3

Data Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kepatuhan pada peraturan					
1	Saya akan menerima sanksi apabila melanggar peraturan	75	107	29	2
Efektif dalam bekerja					
2	Saya akan memberikan kontribusi (bantuan) dalam setiap pekerjaan	78	112	22	1
Kehadiran tepat waktu					

3	Saya akan memberi tahu terlebih dahulu (surat izin) apabila sedang tidak bisa bekerja	77	113	23	0
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh perusahaan	68	124	17	4
Bekerja sesuai prosedur					
5	Saya mengerjakan semua pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh perusahaan	85	99	26	3

(Sumber: Kuesioner, 2025)

Dari tabel 5.3 dapat dipahami bahwa responden yang memilih sangat setuju dan setuju lebih dominan dibandingkan yang sangat tidak setuju maupun tidak setuju, hal tersebut berarti bahwa sebagian besar karyawan telah menerapkan kedisiplinan pada PT. Syam Surya Mandiri.

5.1.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5.4
Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kuantitas kerja					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	82	102	23	6
Kualitas kerja					
2	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti	83	102	26	2
Kreatifitas					
3	Saya tidak takut mengambil resiko	57	91	60	5
Efektivitas					
4	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja dengan baik	94	105	13	1
Kemandirian					
5	Saya tidak akan melibatkan orang lain dalam pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab sendiri.	99	101	10	3

(Sumber: Kuesioner, 2025)

Dari tabel 5.3 dapat dipahami bahwa responden yang memilih sangat setuju dan setuju lebih dominan dibandingkan yang sangat tidak setuju maupun tidak setuju, hal tersebut berarti bahwa sebagian besar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

5.2 Analisis dan Pengujian Hipotesis

5.2.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 5.5
Uji Validitas

No	Pernyataan	R Tabel (N-2)	R Hitung	Kesimpulan
1	X1.1	0.134	0.418	Valid
2	X1.2	0.134	0.290	Valid
3	X1.3	0.134	0.308	Valid
4	X1.4	0.134	0.466	Valid
5	X1.5	0.134	0.472	Valid
6	X1.6	0.134	0.417	Valid
7	X1.7	0.134	0.280	Valid
8	X1.8	0.134	0.327	Valid
9	X1.9	0.134	0.459	Valid
10	X1.10	0.134	0.472	Valid
11	X2.1	0.134	0.478	Valid
12	X2.2	0.134	0.469	Valid
13	X2.3	0.134	0.459	Valid
14	X2.4	0.134	0.482	Valid
15	X2.5	0.134	0.535	Valid
16	X2.6	0.134	0.545	Valid
17	X2.7	0.134	0.303	Valid
18	X2.8	0.134	0.251	Valid
19	X2.9	0.134	0.287	Valid
20	X2.10	0.134	0.364	Valid
21	X2.11	0.134	0.342	Valid
22	X2.12	0.134	0.32	Valid
23	X3.1	0.134	0.705	Valid
24	X3.2	0.134	0.696	Valid

25	X3.3	0.134	0.730	Valid
26	X3.4	0.134	0.705	Valid
27	X3.5	0.134	0.774	Valid
28	Y.1	0.134	0.757	Valid
29	Y.2	0.134	0.075	Valid
30	Y.3	0.134	0.705	Valid
31	Y.4	0.134	0.654	Valid
32	Y.5	0.134	0.468	Valid

(Sumber: Data Statistik SPSS, 2025)

Dari tabel 5.5 dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang berjumlah sebanyak 32 pada kuesioner merupakan valid sehingga dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	32

(Sumber: Data Statistik SPSS, 2025)

Dari tabel 5.6 dapat diketahui nilai cronbach's alpha yaitu sebesar 0,821 lebih besar dari 0,6 maka data tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

5.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5.7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		213
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15029050
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.040
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: Data Statistik SPSS, 2025)

Dari tabel 5.7 dapat dipahami bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan normal dan dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

b. Multikolinearitas

Tabel 5.8
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.807	2.004		2.399	.017		
	X1	.109	.058	.130	1.894	.060	.837	1.195
	X2	.049	.026	.147	1.872	.063	.641	1.560
	X3	.250	.071	.258	3.507	.001	.733	1.364

(Sumber: Data Statistik SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 5.8 diketahui pada variabel X1 yaitu kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,837 (lebih besar dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,195 (kurang dari 10,0) yang berarti bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Lalu pada variabel X2 yaitu motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,641 (lebih besar dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,560 (kurang dari 10,0) yang berarti bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Serta pada variabel X3 yaitu disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,733 (lebih besar dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,364 (kurang dari 10,0) yang berarti bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.9
Uji Heteroskedastisitas

			Correlations			
			X1	X2	X3	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.333**	-.062	.069
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.372	.316
		N	213	213	213	213
	X2	Correlation Coefficient	.333**	1.000	-.294**	.062
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.370
		N	213	213	213	213
	X3	Correlation Coefficient	-.062	-.294**	1.000	-.006
		Sig. (2-tailed)	.372	.000	.	.929
		N	213	213	213	213
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.069	.062	-.006	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.316	.370	.929	.	
	N	213	213	213	213	

(Sumber: Data Statistik SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 5.9 dengan menggunakan metode Spearman's rho dapat diketahui bahwa nilai variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,316, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,370, dan variabel disiplin kerja sebesar 0,929 memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 yang berarti data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas serta dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

d. Uji Linearitas

Tabel 5.10
Uji Linearitas

No	Variabel	Deviation From Linearity	Sig.	Kesimpulan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,552	0,05	Ada hubungan yang linear
2	Motivasi Kerja (X2)	0,161	0,05	Ada hubungan yang linear
3	Disiplin Kerja (X3)	0,028	0,05	Tidak ada hubungan yang linear

(Sumber: Data Statistik SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 5.10 diketahui bahwa nilai deviation from linearity pada variabel X1 (0,552) dan X2 (0,161) lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear. Sedangkan pada variabel X3 (0,028) memiliki nilai kurang dari 0,05 maka dinyatakan tidak ada hubungan yang linear.

5.2.3 Analisis Linear Berganda

Dari analisis linear berganda dari sajian tabel berikut ini :

Tabel 5.11
Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.456	2.048		2.663	.008
	TOTAL_X1	.109	.059	.130	1.841	.067
	TOTAL_X2	.094	.024	.280	3.970	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

(Sumber: Data Statistik SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan persamaan regresi di bawah

ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = 5,456 + 0,109X1 + 0,094X2 + e$$

Sehingga dapat dijelaskan arti dari persamaan regresi dibawah ini yaitu sebagai berikut:

- Konstanta dengan nilai sebesar 5,456 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen sama dengan 0 maka kinerja karyawan bernilai 5,456.
- Koefisien Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,109 artinya menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebanyak 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,109 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,094 artinya menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebanyak 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,094 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar *error* (e) merupakan variabel-variabel acak dan mewakili

semua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) namun tidak dimasukkan ke dalam persamaan regresi.

5.2.4 Koefisien Korelasi (R)

Tabel 5.12
Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Squar	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.162	2.166

Berdasarkan tabel 5.12 dapat diketahui nilai hasil koefisien korelasi sebesar 0,416 yang dimana hal tersebut menandakan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.

5.2.5 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5.13
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.162	2.166

(Sumber: Data Statistik SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 5.13 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,173. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 17,3% dan sisanya sebesar 82,7% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

5.2.6 Pengujian Hipotesis

a. Uji t Parsial

Rumus yang digunakan untuk memperoleh hasil nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2 ; n - k - 1) = t(0,025 ; 209) = 1,971$$

Keterangan:

α = Tingkat kepercayaan

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh hasil uji parsial sebagai berikut:

Tabel 5.14
Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.456	2.048		2.663	.008
	TOTAL_X1	.109	.059	.130	1.841	.067
	TOTAL_X2	.094	.024	.280	3.970	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

(Sumber: Data Statistik, 2025)

Dari tabel 5.14 dapat dijelaskan tiap masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil analisis dapat dilihat nilai signifikan sebesar $0,067 > 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 1,841 < t_{\text{tabel}} 1,971$ maka **H_0 diterima dan H_a ditolak.**

Kesimpulannya ialah tidak terdapat pengaruh secara signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil analisis dapat dilihat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,970 > t_{tabel} 1,971$ maka **H_a diterima dan H₀ ditolak**. Kesimpulannya ialah terdapat pengaruh secara signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F Simultan

Tabel 5.15
Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.999	2	73.999	14.972	.000 ^b
	Residual	1037.917	210	4.942		
	Total	1185.915	212			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

(Sumber: Data Statistik SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 5.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan **H₀ ditolak dan H_a diterima** atau dapat diartikan terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

5.3 Pembahasan Hipotesis

a. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis menggunakan SPSS terhadap variabel-variabel

independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama dapat dilihat pada tabel 5.14 bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan diketahui adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hal tersebut maka apabila semakin tinggi nilai variabel independent (X) diantaranya kepuasan kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada PT. Syam Surya Mandiri. Kinerja tersebut tentunya akan lebih maksimal karena terdapat kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta adanya motivasi yang didapat dari perusahaan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 5.13 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai signifikan $0,067 > 0,05$ serta t_{hitung} sebesar 1,841 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,971, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hal tersebut apabila semakin tinggi nilai kepuasan kerja (X_1) maka hanya akan sedikit berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kepuasan kerja, meskipun penting untuk kesejahteraan karyawan, tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja karena merupakan faktor yang bersifat subyektif dan bergantung pada persepsi individu serta kinerja juga dipengaruhi oleh

faktor-faktor eksternal di luar kendali karyawan yang dapat secara signifikan memengaruhi hasil kerja terlepas dari tingkat kepuasan yang dirasakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Salma Fairus Zayyan yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Motivasi, Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indokom Samudra Persada” (2023) dengan hasil Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 5.13 diketahui bahwa variabel motivasi kerja yang memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 serta t_{hitung} sebesar 3,970 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,971 maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hal tersebut apabila semakin tinggi motivasi kerja (X2) maka hanya akan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini mengartikan bahwa teori dari Mangkunegara (2009) yang mengemukakan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi serta secara khusus juga memacu kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan sejalan dengan penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Rezky Atmami yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dunia Marine Products Makassar” (2021) dengan hasil Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada hasil analisis dan penjelasan pembahasan yang diuraikan di bab sebelumnya, maka

peneliti dapat menyimpulkan beberapa cakupan antara lain:

- a.** Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syam Surya Mandiri yang diukur dengan indikator. Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kreatifitas, Efektivitas, Kemandirian. Hasil menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 17,3% dan sisanya sebesar 82,7%.
- b.** Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syam Surya Mandiri yang diukur dengan indikator. Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap imbalan, Kepuasan terhadap supervisi atasan, Kepuasan terhadap rekan kerja, Kepuasan terhadap promosi.
- c.** Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syam Surya Mandiri yang diukur dengan indikator. Tanggung jawab, Prestasi kerja, Pengakuan atas kinerja, Pekerjaan yang menantang.
- d.** Pada penelitian ini variabel Disiplin Kerja tidak memenuhi syarat linearitas.

6.1 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. PT. Syam Surya Mandiri dapat terus mempertahankan tingkat kepuasan para pekerja seperti saat ini demi terciptanya lingkungan kerja yang positif di PT. Syam Surya Mandiri.
2. PT. Syam Surya Mandiri dapat mempertahankan motivasi yang diberikan kepada setiap karyawan guna mendapat hasil kinerja karyawan yang lebih maksimal.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel independent lainnya selain kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sejenis dapat lebih berkembang dan maju.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvereza, Mohamad Yonanda dkk. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Misaja Mitra Pati*. Skripsi (S1). Manajemen. Universitas Islam Malang. Malang
- Atmami, Rezky. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products Makassar*. Skripsi (S1). Manajemen. Universitas Bosowa. Makassar.
- Cormick & Tiffin. (1980). *Industry Psychology*. New Delhi: Prentise Hall of India.
- Hafidulloh *et al.* (2021). *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Bintang Pustaka Madani. Yogyakarta.
- Jufrizen, J. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Sains Manajemen, 7(1), 35-54.
- Latainer, Alerd R & Levine. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Aksara Baru. Jakarta.
- Levi. (2002). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. (Online). Tersedia di http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja. Diakses (21 Januari 2025).
- Mangkunegara, A. Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeharino. (2010). *Pengukuran Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Surabaya.
- Mulyatiningsih, Endang. (2011). *Riset Terapan Bidang Pendidikan & Teknik*. UNY Press. Yogyakarta.
- Nuryadi dkk. (2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*. Sibuku Media. Yogyakarta
- Priyono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Jawa Timur.
- Purnomo, Rochmat Aldy. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. CV Wade Group. Ponorogo.
- Rosalina, Linda dkk. (2023). *Buku Ajar Statistika*. CV. Muharika Rumah Ilmiah.

Padang.

Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge. (2009) *Organizational Behavior*, 13th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.

Salasun, Priyo. (2022). *Hubungan antara kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan*. Skripsi (S1). Psikologi Islam. Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama. Universitas Islam Negeri Raden Intan. Malang.

Schuler *et al.* (1992). *Human Resource Management in Australia*. Anartarmon wsw. Harper Educational Publisher.

Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.

Siswanto, Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.

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

Sunyoto, Danang dan Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja*. Eureka Media Aksara. Jawa Tengah.

Supriadi, Adih *et al.* (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group. Jawa Tengah.

Susilo, Martoyo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Swarjana, Ketut. (2022). *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. ANDI. Yogyakarta.

Wanasaputra, S & Liliana D. (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Yayasanpek*. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 2(4), 494-503.

Yuliani, Irma. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Rajawali Pers. Depok.

Zayyan, Salma Fairus. (2023). *Pengaruh karakteristik individu, kepuasan kerja, motivasi, kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indokom Samudra Persada*. Skripsi (S1). Agribisnis. Pertanian. Universitas Lampung. Lampung

LAMPIRAN

Lampiran 1



KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syam Surya Mandiri

Kepada

Bapak/Ibu Karyawan

Hal: Pengisian Kuesioner

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi di Universitas Widyagama Mahakam Samarinda pada Jurusan Manajemen, dengan ini saya mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syam Surya Mandiri". Melalui surat ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi secara sukarela dengan mengisi Kuesioner Penelitian. Data yang dikumpulkan semata-mata digunakan untuk kepentingan akademik dan diperlakukan secara baik.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu berkenan yang turut berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Penulis, 20 Maret 2025

Tika Novi Astuti
NPM. 2061201085



KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syam Surya Mandiri

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda. Untuk pertanyaan pilihan, berilah tanda silang (**X**) untuk jawaban yang Anda pilih.

A. Identitas Responden

Nomor Responden				
Jenis Kelamin	A. Laki-laki	B. Perempuan		
Usia	A. < 20 Tahun	B. 21-30 Tahun	C. 31- 40 Tahun	D. > 40 Tahun
Pendidikan Terakhir	A. SD	B. SMP	C. SMA	D. S1
Masa Kerja	A. < 1 Tahun	B. 1- 4 Tahun	C. 5-10 Tahun	D. > 10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Berilah tanda (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
- Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.

	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

1. Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kepuasan terhadap Pekerjaan					
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini				
2	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya				
Kepuasan terhadap Imbalan					
3	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan				
4	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari				
Kepuasan terhadap Supervisi Atasan					
5	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan				
6	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan				
Kepuasan terhadap Rekan Kerja					
7	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik				
8	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan				
Kesempatan Promosi					
9	Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan				
10	Promosi karyawan di perusahaan ini dilakukan secara obyektif				

2. Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Tanggung Jawab					
1	Saya bertanggung jawab pada pekerjaan yang dimiliki				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan				
3	Saya bertanggung jawab apabila melakukan kesalahan				

Prestasi Kerja					
4	Saya memiliki keinginan untuk mencapai prestasi dalam bekerja				
5	Saya memiliki keinginan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan karyawan lainnya				
6	Saya memiliki keinginan untuk mencapai jabatan/kedudukan yang lebih tinggi				
Pengakuan Atas Kinerja					
7	Saya mengharapkan dukungan dari atasan di dalam menyelesaikan setiap pekerjaan				
8	Saya mengharapkan dukungan dari perusahaan berupa kepercayaan atau bantuan				
9	Saya mengharapkan dukungan dari rekan kerja				
Pekerjaan Yang Menantang					
10	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang				
11	Saya memiliki keinginan untuk mempunyai keahlian diluar dari pekerjaannya				
12	Saya memiliki keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan				

3. Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kepatuhan pada peraturan					
1	Saya akan menerima sanksi apabila melanggar peraturan				
Efektif dalam bekerja					
2	Saya akan memberikan kontribusi (bantuan) dalam setiap pekerjaan				
Kehadiran tepat waktu					
3	Saya akan memberi tahu terlebih dahulu (surat izin) apabila sedang tidak bisa bekerja				

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh perusahaan				
Bekerja sesuai prosedur					
5	Saya mengerjakan semua pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh perusahaan				

4. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kuantitas kerja					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target				
Kualitas kerja					
2	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti				
Kreatifitas					
3	Saya tidak takut mengambil resiko				
Efektivitas					
4	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja dengan baik				
Kemandirian					
5	Saya tidak akan melibatkan orang lain dalam pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab sendiri.				

Lampiran 2

1. Tabulasi Data Kepuasan Kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	28
3	4	3	2	1	3	4	4	3	3	30
3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	29
1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	25
3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	28
2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	27
4	4	3	4	3	2	4	2	1	2	29
4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	36

4	4	2	4	3	3	4	2	4	1	31
2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	29
4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	31
3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	29
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33
4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	34
4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	33
4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	27
3	4	2	3	3	4	4	2	2	2	29
4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	31
4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	34
4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	31
2	3	3	4	3	2	2	4	2	2	27
2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	25
4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35
4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	35
4	3	2	4	4	4	4	2	4	2	33
4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	32
4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	33
3	3	2	4	3	3	4	3	2	1	28
2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	26
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33
4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	29
4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	29
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	33
3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	32
4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	32
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	35
4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	28
4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	34
4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	32
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	34
4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34
4	4	3	4	2	4	3	3	2	2	31
4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	34
4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	30

3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	34
4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	36
4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	36
4	3	2	4	4	4	4	2	4	2	33
4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	33
4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	34
3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	35
4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	35
2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	26
4	3	2	4	3	3	4	4	2	3	32
3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
4	2	3	4	4	4	2	4	3	3	33
4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	32
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	35
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	34
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34
4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	36
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	35
2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	32
4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	34
4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	35
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	33
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	36
4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	32
4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	34
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	35
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37
4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	35

4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	32
4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	32
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
3	4	3	4	4	3	3	3	1	1	29
3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	33
3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	35
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	33
2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	33
2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	30
4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36
1	4	3	4	3	3	3	4	3	4	32
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	34
2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	31
4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	35
2	3	4	4	2	4	2	4	3	2	30
2	4	3	4	4	4	2	3	3	2	31
4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	34
3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	35
4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	35
4	4	4	3	2	4	3	3	3	1	31
4	4	4	4	2	4	4	3	2	1	32
4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	34
3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	32
3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	32
3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	33
4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	30
3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	32
3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	32
3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	35
4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	36
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	33
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	34
4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	33

4	3	3	3	4	4	3	3	2	1	30
4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	35
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	34
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36
3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	34
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	33
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	34
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	35
4	3	4	2	2	4	3	3	3	2	30
4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	31
1	4	3	3	4	4	4	3	2	4	32
1	3	4	2	4	4	3	3	3	3	30
4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	32
2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	31
2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	32
4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	32
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37
2	3	4	4	3	3	3	3	3	1	29
4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	31
4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	33
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34
3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	33
4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	35
3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	32
3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	28
3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	33
4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	37
4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	31
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	27

3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	31
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	34
4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	34
3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	29
4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	33
3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	34
3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	33
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	37
4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	33
1	3	3	3	3	4	3	2	3	2	27
2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	31
3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	31
3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	32
2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	32
2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	34
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	32
2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	25
3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	34
2	3	3	4	4	2	4	3	2	3	30
2	4	3	4	1	4	4	3	2	2	29
2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	33
3	3	4	4	1	2	3	3	2	3	28
2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	33
4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	36
2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	35
2	4	4	3	3	2	4	2	4	3	31
3	3	4	3	1	4	4	3	2	4	31
2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	33
3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	35
1	4	4	4	4	3	2	4	3	4	33
4	4	4	3	1	4	2	3	2	3	30
1	3	4	4	4	4	2	2	3	3	30
3	3	3	4	2	4	3	2	4	4	32
2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	31
3	4	3	3	2	4	4	2	2	4	31
4	3	4	4	2	4	2	3	2	3	31

3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	32
4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	34
2	2	4	2	2	4	2	4	2	3	27
2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	36
2	4	4	3	1	3	1	3	3	3	27
2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	34
4	3	4	4	3	3	1	3	4	4	33
3	3	4	2	2	2	3	3	3	1	26
4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	32
4	4	3	4	4	4	4	2	1	3	33

2. Tabulasi Data Motivasi 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	TOTAL
2	2	1	3	2	1	1	2	4	3	3	4	57
3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	4	60
2	3	3	3	2	1	2	4	3	3	2	3	59
2	1	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	55
2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	56
1	2	3	2	3	4	2	3	4	2	1	2	69
3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	75
2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	4	3	62
2	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	2	52
3	3	3	2	2	1	1	2	3	1	2	2	55
2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	66
2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	70
2	3	2	2	3	1	3	3	3	4	4	4	73
2	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	72
2	2	2	3	3	1	4	3	4	3	3	3	66
1	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	66
3	2	3	2	2	1	4	4	4	3	3	2	65
2	3	3	2	1	1	4	4	3	4	3	2	78
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	80
3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	66
2	1	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	62
2	4	2	4	2	2	1	2	2	3	3	3	65
2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	3	3	70
2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	65
2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	75

4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	88
2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	78
2	4	4	4	1	1	4	4	3	3	2	3	68
2	2	2	2	3	4	4	4	2	3	2	3	74
4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	76
4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	74
2	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	4	74
2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	69
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	66
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	69
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	76
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	83
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	87
4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	77
3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	67
2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	69
2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	72
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	68
2	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	67
3	3	3	2	2	1	4	4	4	3	3	3	71
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	72
3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	79
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	81
3	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	82
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	76
2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	76
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	78
2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	73
2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	74
2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	2	69
2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	3	78
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	77
3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	70
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	80
3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	75
2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	70
3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	75
4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	76
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	81

3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	77
3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	75
4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	80
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	78
4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	74
2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	78
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	82
2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	83
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	74
2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	61
2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	71
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	81
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	82
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	82
3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	73
4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	67
2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	2	74
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	83
3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	86
3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	84
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	75
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	78
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	87
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	83
3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	73
3	3	4	4	1	1	2	2	3	3	3	4	76
4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	87
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	81
3	3	3	4	4	3	2	1	4	3	4	3	79
4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	84
4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	79
3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	2	76
3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	80
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	82
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	83
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	85
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	81
4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	76
4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	2	3	79

4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	73
4	4	3	1	1	1	3	3	4	4	3	3	68
4	4	3	2	1	1	2	3	4	4	2	4	68
4	4	3	2	1	1	2	3	4	4	2	4	73
4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	79
4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	80
4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	81
3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	81
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	76
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	71
3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	71
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	70
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	77
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	84
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	79
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	74
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	69
3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	66
3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	2	3	68
4	4	4	2	1	1	3	3	4	2	3	3	70
4	4	4	2	2	2	3	3	4	2	3	3	77
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	82
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	82
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	82
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	81
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	80
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	86
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	92
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	83
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	74
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	75
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	80
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	84
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	82
4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	3	80
4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	2	4	81

3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	82
3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	81
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	73
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	79
3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	72
3	3	3	3	1	2	3	2	3	1	1	3	68
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	82
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	84
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	83
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	84
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	77
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	67
3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	67
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	78
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	81
3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	77
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	74
3	4	3	4	2	1	4	3	4	2	1	3	79
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	80
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	81
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	86
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	76
3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	72
4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	78
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	80
4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	74
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	76
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	82
3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	70
3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	68
3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	68
3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	75
4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	80
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	75

3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	77
4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	77
3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	78
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	86
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	79
4	4	4	2	2	2	3	3	4	2	3	3	78
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	82
3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	83
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	82
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	79
3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	80
3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	82
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	86
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	84
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	80
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	83
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	82
3	4	3	3	3	4	2	4	4	2	4	3	77
3	3	4	4	4	3	2	3	1	4	4	3	77
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	78
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	78
4	3	4	3	3	4	1	3	4	3	4	3	80
3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	82
3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	83
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	82
3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	78
4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	75
3	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3	78
3	4	4	1	4	3	3	4	3	4	4	4	74
4	3	4	2	1	1	4	3	4	1	2	4	74
3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	82
4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	67

3. Tabulasi Data Disiplin Kerja

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
2	2	3	3	3	13
1	1	2	3	3	10
2	3	3	3	4	15

3	2	3	2	3	13
3	2	3	2	2	12
2	2	2	1	2	9
3	4	2	1	1	11
3	3	4	4	3	17
3	4	3	2	1	13
1	2	2	1	2	8
3	2	2	1	2	10
3	4	3	3	3	16
3	3	2	2	2	12
4	4	4	3	3	18
3	3	4	4	4	18
2	3	3	3	2	13
2	3	4	4	4	17
2	3	3	3	4	15
3	4	3	3	2	15
3	2	2	3	2	12
3	2	2	3	2	12
3	4	4	3	3	17
3	3	3	2	2	13
2	3	3	2	1	11
3	3	4	3	3	16
2	3	4	3	4	16
4	4	2	2	2	14
3	4	2	2	2	13
2	4	4	4	4	18
3	3	4	3	3	16
2	3	4	3	3	15
3	2	3	3	2	13
3	3	3	3	3	15
4	2	2	4	2	14
2	3	3	2	3	13
3	3	3	3	2	14
3	4	3	4	3	17
4	3	4	3	3	17
4	4	4	4	4	20
3	3	3	2	3	14
2	2	2	3	3	12
2	2	2	3	2	11

2	3	3	3	3	14
3	3	3	3	2	14
4	4	3	4	3	18
3	2	3	3	2	13
3	4	4	4	2	17
4	4	3	3	4	18
2	2	2	2	3	11
4	3	3	4	3	17
3	4	3	4	3	17
2	2	2	2	2	10
4	3	3	2	2	14
3	3	2	3	2	13
2	3	3	3	3	14
2	3	3	2	3	13
2	3	3	3	3	14
3	3	3	4	2	15
3	2	2	2	2	11
3	4	4	4	4	19
2	2	2	4	3	13
3	3	3	3	4	16
2	4	2	4	2	14
3	4	4	3	3	17
3	3	3	4	4	17
2	3	3	3	4	15
3	3	4	4	3	17
3	3	3	4	4	17
3	4	4	3	4	18
3	3	3	3	3	15
4	3	4	3	3	17
4	4	4	3	3	18
3	4	3	3	3	16
2	2	2	2	3	11
3	2	3	3	3	14
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	4	18
4	4	4	4	4	20
2	3	3	2	2	12
2	2	3	3	3	13

3	3	4	3	3	16
3	3	4	3	4	17
3	4	4	3	4	18
4	4	3	4	4	19
3	4	4	3	4	18
3	4	4	4	4	19
4	3	4	4	4	19
3	4	4	3	3	17
4	3	4	3	4	18
4	4	3	3	3	17
4	4	3	3	3	17
3	3	4	3	4	17
3	3	4	4	3	17
3	3	4	4	4	18
4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	3	18
2	3	4	3	3	15
4	3	3	4	4	18
4	4	3	4	4	19
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	4	19
4	4	4	3	3	18
3	3	4	4	4	18
3	3	4	4	4	18
4	4	3	3	4	18
4	3	3	3	4	17
4	3	3	3	4	17
4	3	4	3	4	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	4	18

4	3	3	3	4	17
3	2	3	3	3	14
3	2	3	3	3	14
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	4	19
4	3	3	3	3	16
4	3	3	3	3	16
3	4	3	3	4	17
3	4	3	3	4	17
3	3	4	4	3	17
3	3	4	4	3	17
4	4	3	3	4	18
4	4	3	3	4	18
3	4	3	3	3	16
3	4	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	14
2	3	3	3	3	14
4	4	3	3	4	18
4	4	3	3	4	18
4	4	4	3	4	19
4	4	4	3	4	19
4	4	3	3	4	18
4	4	3	3	4	18
4	4	3	4	4	19
4	3	3	4	3	17
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	3	17
4	3	2	4	4	17
4	4	3	3	4	18
4	4	3	3	4	18
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	3	16

3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	4	19
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	4	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
2	3	3	4	4	16
3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	4	18
4	4	4	3	3	18
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
3	4	4	3	4	18
3	3	4	3	4	17
4	4	3	4	3	18
3	3	2	4	4	16
3	4	4	4	4	19
3	4	3	4	3	17
3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	3	18

4	3	4	3	4	18
4	4	3	4	4	19
4	4	4	3	3	18
3	4	3	3	3	16
4	4	3	4	4	19
3	4	3	3	4	17
3	3	3	4	3	16
4	3	4	3	4	18
4	3	3	4	4	18
4	3	4	4	4	19
4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18
3	3	2	4	4	16

4. Tabulasi Data Kinerja Karyawan

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
4	4	3	1	2	14
2	2	2	4	1	11
1	2	3	4	4	14
3	3	3	2	1	12
2	3	2	2	3	12
4	4	4	3	4	19
4	3	2	3	3	15
2	2	1	2	1	8
3	3	2	2	2	12
3	4	4	4	4	19
3	3	4	4	4	18
3	3	2	3	4	15
2	2	2	3	4	13
1	2	2	3	4	12
4	4	4	4	3	19
4	3	3	3	3	16
2	3	3	2	3	13
4	4	4	4	4	20
2	2	2	3	4	13
2	2	2	3	4	13

4	3	3	3	4	17
2	2	3	3	3	13
2	1	2	3	4	12
4	4	4	4	4	20
1	2	2	2	4	11
2	2	3	3	4	14
3	3	2	3	4	15
4	4	3	2	2	15
2	2	2	3	4	13
3	3	3	3	3	15
1	2	2	3	4	12
2	2	2	3	4	13
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
2	2	2	3	4	13
3	3	3	3	2	14
4	4	4	4	4	20
3	2	2	3	4	14
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	3	19
4	3	3	3	3	16
4	4	3	3	3	17
2	2	3	3	3	13
4	4	4	4	3	19
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	2	2	4	16
2	2	2	3	4	13
2	3	3	3	4	15
2	2	3	3	4	14
2	2	2	3	3	12
4	4	3	3	3	17
1	3	2	2	2	10
2	2	2	3	4	13
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	2	16
4	3	2	3	4	16
3	3	4	2	4	16
1	1	2	2	2	8

4	4	3	3	4	18
3	3	3	3	3	15
4	3	3	2	2	14
3	2	3	3	2	13
4	3	3	4	4	18
3	2	3	3	3	14
4	3	3	3	4	17
3	3	4	3	4	17
4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	3	17
3	3	4	4	4	18
4	3	4	4	3	18
3	3	3	4	4	17
3	4	3	3	4	17
3	2	2	2	2	11
3	4	4	4	4	19
3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
3	4	3	4	3	17
3	4	3	4	4	18
3	4	4	3	4	18
3	4	3	4	3	17
3	4	3	4	4	18
3	4	3	4	3	17
3	4	4	3	4	18
4	3	4	3	4	18
4	4	3	3	3	17
4	3	3	4	4	18
4	4	3	4	3	18
3	3	3	4	4	17
3	3	4	3	4	17
3	4	3	3	3	16
3	2	1	3	4	13
4	3	4	3	3	17
4	4	3	3	3	17

3	3	4	4	3	17
3	4	3	3	3	16
3	4	3	4	4	18
4	2	3	4	4	17
3	4	3	3	3	16
4	4	3	4	3	18
4	3	3	4	4	18
4	4	2	4	4	18
4	3	2	4	4	17
4	3	2	4	4	17
3	4	2	4	3	16
4	4	3	4	3	18
4	4	3	4	3	18
4	3	2	3	4	16
3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15
4	4	3	4	4	19
3	3	2	3	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
4	4	3	4	3	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	4	18
4	4	3	3	4	18
3	3	2	3	3	14
3	3	2	3	3	14
3	3	4	4	3	17
3	3	4	4	3	17
4	4	3	4	3	18
4	4	3	4	3	18
3	3	4	4	3	17
3	3	4	4	3	17
3	3	2	4	3	15
3	3	2	4	3	15
3	3	2	3	3	14
3	3	3	3	3	15

3	3	3	3	4	16
4	3	3	4	4	18
4	3	3	4	4	18
4	4	2	4	3	17
4	3	4	3	3	17
4	4	3	3	4	18
3	3	2	4	4	16
4	4	3	3	3	17
4	4	3	4	3	18
3	3	2	3	3	14
3	3	2	3	3	14
4	4	4	3	3	18
3	3	1	4	4	15
4	3	4	3	4	18
3	3	4	3	3	16
4	4	3	3	4	18
3	3	2	3	3	14
3	3	3	3	3	15
2	3	2	3	3	13
2	3	2	3	3	13
2	3	2	3	3	13
4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	4	2	4	3	16
4	3	3	4	4	18
2	2	2	3	3	12
3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	3	14
3	3	3	4	3	16
3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	2	3	3	14

3	3	2	3	3	14
3	3	2	3	3	14
3	3	2	3	3	14
3	4	2	4	3	16
3	4	3	4	4	18
3	3	2	3	3	14
3	3	4	4	3	17
3	3	2	3	3	14
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	3	2	3	3	14
3	3	4	4	3	17
3	4	4	4	4	19
4	4	3	3	4	18
3	4	2	4	3	16
3	4	3	4	4	18
3	3	4	4	4	18
3	4	3	4	3	17
4	3	2	3	4	16
3	3	2	4	4	16
3	3	4	4	4	18
4	4	3	4	3	18
3	3	2	4	4	16
3	3	4	3	3	16
4	3	3	3	4	17
4	4	4	3	3	18
3	4	4	4	3	18
4	4	3	4	4	19
3	4	3	4	4	18
3	4	1	4	3	15
4	4	4	4	3	19
4	3	4	4	4	19
4	4	3	4	3	18
3	3	2	4	4	16
4	3	1	4	4	16
3	3	3	4	4	17
3	3	4	4	3	17

Lampiran 3

Uji Validitas

1. Kepuasan Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Kepuasan_Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	-.098	.023	.217**	.149*	.084	.092	-.029	.014	.005	.418**
	Sig. (2-tailed)		.155	.741	.001	.030	.221	.180	.678	.835	.945	.000
	N	213	213	213	213	213	213	213	213	213	213	213
X1.2	Pearson Correlation	-.098	1	.158*	.013	-.026	.043	.158*	.040	.071	.006	.290**
	Sig. (2-tailed)	.155		.021	.846	.706	.528	.021	.566	.299	.930	.000
	N	213	213	213	213	213	213	213	213	213	213	213
X1.3	Pearson Correlation	.023	.158*	1	.043	-.029	.072	-.137*	.035	.030	.175*	.308**
	Sig. (2-tailed)	.741	.021		.528	.673	.294	.046	.614	.659	.010	.000
	N	213	213	213	213	213	213	213	213	213	213	213
X1.4	Pearson Correlation	.217**	.013	.043	1	.199**	.213**	.034	.033	.000	.076	.466**

3. Disiplin Kerja

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Disiplin_Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.500**	.342**	.312**	.371**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	213	213	213	213	213	213
X3.2	Pearson Correlation	.500**	1	.400**	.264**	.367**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	213	213	213	213	213	213
X3.3	Pearson Correlation	.342**	.400**	1	.438**	.489**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	213	213	213	213	213	213
X3.4	Pearson Correlation	.312**	.264**	.438**	1	.539**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	213	213	213	213	213	213
X3.5	Pearson Correlation	.371**	.367**	.489**	.539**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	213	213	213	213	213	213
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.705**	.696**	.730**	.705**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	213	213	213	213	213	213

4. Kinerja Karyawan

		Correlations					Kinerja_Karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
Y.1	Pearson Correlation	1	.652**	.400**	.300**	.124	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.072	.000
	N	213	213	213	213	213	213
Y.2	Pearson Correlation	.652**	1	.414**	.351**	.056	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.418	.000
	N	213	213	213	213	213	213
Y.3	Pearson Correlation	.400**	.414**	1	.292**	.146*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.033	.000
	N	213	213	213	213	213	213
Y.4	Pearson Correlation	.300**	.351**	.292**	1	.343**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	213	213	213	213	213	213
Y.5	Pearson Correlation	.124	.056	.146*	.343**	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	.072	.418	.033	.000		.000
	N	213	213	213	213	213	213
Kinerja_K aryawan	Pearson Correlation	.757**	.750**	.705**	.654**	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	213	213	213	213	213	213

Lampiran 4

R-Tabel

df (N-2)	Tabel Distribusi t						
	Tingkat Signifikansi						
	One Tail	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
Two Tail	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	
211		0,046	0,088	0,013	0,0134	0,159	0,176
212		0,046	0,088	0,013	0,0134	0,159	0,176
213		0,046	0,088	0,012	0,0134	0,159	0,175
214		0,046	0,088	0,012	0,0134	0,158	0,175
215		0,046	0,087	0,012	0,0133	0,158	0,175

Lampiran 5

Uji Linearitas

1) Kepuasan Kerja – Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	132.443	14	9.460	1.778	.044
		Linearity	70.085	1	70.085	13.172	.000
		Deviation from Linearity	62.359	13	4.797	.902	.552
	Within Groups	1053.472	198	5.321			
Total			1185.915	212			

2) Motivasi Kerja – Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	327.422	33	9.922	2.069	.001
		Linearity	131.254	1	131.254	27.367	.000
		Deviation from Linearity	196.168	32	6.130	1.278	.161
	Within Groups	858.494	179	4.796			
Total			1185.915	212			

3) Disiplin Kerja – Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	257.345	12	21.445	4.619	.000
		Linearity	154.205	1	154.205	33.213	.000
		Deviation from Linearity	103.140	11	9.376	2.020	.028
	Within Groups	928.571	200	4.643			
Total			1185.915	212			

Lampiran 6

Tabel T

df (N-2)	Tabel Distribusi t						
	Tingkat Signifikansi						
	One Tail	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
Two Tail	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	
211		0,676	1,286	1,652	1,971	2,344	2,599
212		0,676	1,286	1,652	1,971	2,344	2,599
213		0,676	1,286	1,652	1,971	2,344	2,599
214		0,676	1,286	1,652	1,971	2,344	2,599
215		0,676	1,286	1,652	1,971	2,344	2,599

Lampiran 7
Surat Perusahaan



PT. SYAM SURYA MANDIRI
Jl. Propinsi No. 01 Kampung Kajang Kec. Anggana
Kab. Kutai Kartanegara - Kalimantan Timur, Indonesia 75381
Telp. (+62541) 682237 - 39, Fax. (+62541) 682236

Nomor : 087/HR-SSM/S.Mg/IV/2024
Lamp : -
Perihal : Penerimaan Mahasiswa Studi Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Dengan Hormat,

Berkenaan dengan Surat tertanggal 20 Februari 2024 dengan No Surat 249/UWGM-FEB/A-SS/II/2024, perihal Studi Skripsi yang disampaikan kepada perusahaan kami, maka bersama ini kami sampaikan untuk kegiatan yang dimaksud tersebut diatas kami **BERSEDIA** menerima Studi Skripsi tersebut dengan keterangan sebagai berikut:

1. Waku Pelaksanaan : 16 April 2024 Sampai Dengan 16 Mei 2024
2. Peserta Studi Skripsi adalah dari Program Studi Manajemen
3. Nama peserta didik yang di izinkan melaksanakan Studi Skripsi di PT Syam Surya Mandiri adalah sebagai berikut :

NO	NIM	NAMA	Jurusan	Jenis Kelamin
1	20.61201.085	Tika Novi Astuti	Manajemen	P

Demikian surat ini kami sampaikan dan Atas perhatian dan kerjasamanya yang baik selama ini kami ucapkan terima kasih.

Anggana, 29 April 2024

Hormat kami,


Fakhrorazi
 HR Manager