

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) UIW S2JB
UP3 PALEMBANG ULP AMPERA**

SKRIPSI



Nama : Suci Rahma Wati

NIM : 212016008

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) UIW S2JB
UP3 PALEMBANG ULP AMPERA**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Suci Rahma Wati

NIM : 212016008

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Suci Rahma Wati
Nim : 212016008
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul : **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera**

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.



Palembang, Agustus 2020


Suci Rahma Wati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3
Palembang ULP Ampera**

Nama : Suci Rahma Wati
NIM : 212016008
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal,
Pembimbing,

Pembimbing I

Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M

NIDN: 020746301

Pembimbing II

Zawawi Nasution, S.E.M.Si

NIDN: 0222045801

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera** diselesaikan dengan tepat waktu.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Bapak, Ngatijan dan Ibu, Pariah yang telah memberikan doa, motivasi, semangat dan kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya. Penulis juga ucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M dan Bapak Zawawi Nasution, S.E., M.Si yang telah membimbing, memberikan arahan dan saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
2. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M dan Zawawi Nasution, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi
4. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Lesi Agusria, S.E., M.M, selaku Dosen Penelaah
5. Responden yang telah membantu dalam mengisi koesioner
6. Dosen/staf Pengajar, staf akademik dan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis

7. Sahabat-sahabatku dan teman-teman dari prodi Manajemen dan Akuntansi

8. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir ini.

Disadari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Penulis,

Suci Rahma Wati

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Persembahan dan Motto	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar isi	viii
Halaman Daftar Tabel	x
Halaman Daftar Lampiran.....	xi
Abstrak	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis.....	25

BAB III. METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasionalisasi Variabel.....	28
D. Populasi Dan Sampel	29
E. Data Yang Diperlukan.....	30
F. Metode Pengumpulan Data.....	31
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	63
A. Simpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65

LAMPIRAN

ABSTRAK

Suci Rahma Wati/212016008/2020/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera

Rumusan masalah dalam penelitian ini: Adakah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kepuasan karyawan di PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 84 karyawan di PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket) dan Penelusuran Literatur. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera. 2) ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin secara parsial terhadap kepuasan karyawan di PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera.

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

Abstract

Suci Rahma Wati / 212016008/2020 / The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Work Satisfaction at PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera.

The formulation of the problem in this study was whether or not there was an influence of motivation and work discipline on employee work satisfaction at PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera. The objective of this study was to find out the influence of motivation and work discipline on employee work satisfaction at PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera. This study was an associative research. The samples used were 84 employees at PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera by using Proportionate Stratified Random Sampling technique. The data used in this study were primary and secondary data. Data collection methods used through the questionnaire and Literature Search. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicated that 1) there was a significant influence of motivation and work discipline simultaneously on employee work satisfaction at PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera; 2) there was a significant influence of motivation and work discipline partially on employee work satisfaction at PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera.

Keywords: *employee work satisfaction, motivation, work discipline*

PENGESAHAN

NO. 108/Abstract/LB/UMP/VIII / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 3

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan terletak pada karyawan (SDM). Karyawan merupakan faktor penting yang terlibat langsung dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola SDM sebaik mungkin. Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Menurut Kasmir (2019: 6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Semakin berkembangnya teknologi, pendidikan di sertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para perilaku yang bergelut di bidang ekonomi dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan di capai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan SDM yang memiliki kompetensi dan berkualitas.

Dalam mengelola SDM, kepuasan kerja menjadi faktor penting karena tanpa kepuasan maka karyawan tidak akan dapat memberikan pelayanan yang baik. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut mungkin menyenangkan atau tidak. Kepuasan umumnya merupakan sejumlah penilaian terhadap sesuatu. Jika secara umum karyawan memberikan penilaian yang menyenangkan terhadap hal-hal yang berada/dirasakan di tempat kerjanya maka karyawan akan puas, demikian sebaliknya.

Salah satu faktor yang menentukan kepuasan adalah motivasi. Motivasi adalah suatu kondisi yang dapat menjadikan seseorang melakukan perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat datang dari dalam dan luar diri seseorang. Jenis motivasi yang ada dalam diri karyawan dapat berupa motivasi positif atau negatif. Motivasi positif adalah cara yang dilakukan pimpinan untuk memotivasi karyawannya misalnya dengan memberikan hadiah berupa bonus, penghargaan, kenaikan jabatan dan penghargaan berupa pujian dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi baik. Motivasi negatif yaitu cara pimpinan memotivasi karyawannya dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak memenuhi peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Hukuman yang diberikan bisa berupa pemotongan gaji, penundaan kenaikan jabatan dan diberikannya SP (Surat Peringatan) untuk karyawan yang melakukan pelanggaran.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan seorang karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sangat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Karyawan harus mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT. PLN (Persero) Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pembangkit Tenaga Listrik. Perusahaan ini juga berkepentingan dengan kepuasan kerja karyawannya. Menurut pra riset yang dilakukan peneliti pada PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel I.1

Jawaban responden terhadap puas atau tidaknya karyawan pada PT.

PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera

No	Keterangan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Sangat Tidak Puas	11	36,6 %
2	Kurang Puas	4	13,4%
3	Puas	6	20%
4	Sangat Puas	9	30%
Total		30	100%

Sumber : Seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang

ULP Ampera

Data pada tabel menyebutkan hasil dari pra riset yang dilakukan kepada 30 karyawan yang menjawab mengenai puas atau tidaknya karyawan. Berdasarkan tabel di atas bahwa karyawan masih belum sangat tidak puas apa

yang karyawan dapat dan yang karyawan rasakan, dengan persentase yang di dapat sebesar 36,6%. Karyawan-karyawan yang merasa puas cenderung akan bekerja dengan baik. Hal ini ditandai dengan kesetiaan karyawan belum terlihat, apabila ada pelanggan yang komplain kepada salah satu karyawannya, karyawan tersebut bukan membela perusahaan di tempat mereka bekerja dengan menjelaskan kondisi yang memungkinkan pelanggan maklum, akan tetapi malah ikut menyalahkan perusahaan tersebut.

Hal ini ditandai dengan kemampuan karyawan yang dapat dilihat lewat hasil kerja berikut :

Tabel I.2

Data Tunggakan Pembayaran Pelanggan di PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera Periode 6 Bulan Terakhir di Tahun 2019

Bulan	Jumlah Pelanggan	Total (Rupiah)
Mei	195	228.057.696
Juni	459	76.544.133
Juli	376	80.806.925
Agustus	230	39.858.796
September	616	361.776.257
Oktober	418	204.630.210

Sumber : PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera, 2019

Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera setiap bulannya dalam tahun 2019 masih mengalami tunggakan pembayaran oleh pelanggan. Hal ini menunjukkan kemampuan yang dimiliki karyawan belum sesuai apa yang di minta perusahaan. Fenomena lain adalah ketika atasan ingin cepat segera tugas terselesaikan tetapi karyawan menjawab atau menunjukkan bahwa mereka

berusaha segera mengerjakan, padahal mereka tidak melakukan hal yang sebenarnya, hal ini menunjukkan ketidak jujuran karyawan. Karyawan juga kurang memiliki kreatifitas, seperti jika tidak ada pekerjaan di dalam perusahaan karyawan hanya bersantai tanpa mencari pekerjaan yang dapat karyawan lakukan.

Kondisi di atas terjadi karena motivasi karyawan yang masih kurang. Motivasi karyawan PT PLN tampak kurang maksimal karena, hal ini ditandai oleh para karyawan merasa kompensasi tidak sesuai dengan yang karyawan kerjakan, yaitu jam kerja masuk kantor jam 08-00 s/d 16.00 tetapi jika lewat dari jam 16.00 tidak di hitung lembur, biasanya lembur tersebut terjadi karena pekerjaan yang harus diselesaikan begitu banyak dan harus diselesaikan pagi besok, lembur biasanya 2 s/d 4 kali dalam satu bulan. Keadaan ruangan kerja di salah satu bidang kurang ideal hal ini ditandai dengan tata ruangan yang dinilai kurang rapi, prabot yang tersusun kurang rapi dan mengakibatkan kurang mencerminkan kenyamanan. Karyawan juga kurang memiliki tanggung jawab, seperti halnya ditandai dengan jika ada tugas yang diberikan oleh atasannya karyawan tidak menyelesaikannya dengan tepat waktu dan atasan harus menunggu beberapa jam kemudian baru tugas tersebut selesai.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh disiplin. Hubungan antara karyawan di dalam suatu perusahaan tersebut belum terjalin dengan baik karena masih ada sekelompok orang yang tidak dapat bekerja sama dengan baik di dalam suatu perusahaan tersebut. Atasan kurang memiliki ketegasan kepada bawahannya, seperti jika salah satu karyawan ada hubungan

keluarga dengan atasan dan atasan tidak berbuat apa-apa, sedangkan jika untuk karyawan lain atasan menegur dan memarahinya, hal ini mencerminkan ketidakadilan. Hal lain yang dapat di lihat bahwa pimpinan di dalam perusahaan tersebut belum dapat di teladani cara kerjanya maupun perilakunya bisa di lihat dari kurangnya ketegasan untuk karyawan maupun keadilan bagi karyawannya itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera.

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kepuasan karyawan di PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya tentang kepuasan karyawan.

2. Bagi PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 Palembang ULP Ampera

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi mengenai permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, khususnya dalam kepuasan karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

Apri Tri Martanto.(2016), Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. 29 halaman.

Busro.(2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Donni Juni Priansa.(2018), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Hadinata Saputra Lim.(2019), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. 7(2): 01-20

Imam Ghozali.(2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Iqbal Hasan.(2011), *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (statistic deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Isnain Masyjui.(2005), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. 51 halaman.

Kasmir.(2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Malayu, Hasibuan.(2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Pandi Afandi.(2010), *Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publising.

Sugiyono.(2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dn R&D*. Bandung: Alfabeta.

Edy Sutrisno.(2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Wibowo (2016), *Manajemen Kinerja: Edisi kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.