

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SAHABAT MANDIRI KESATRIA (SMART) PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Dwi Ayu Febrianti**

**Nim : 212019167**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SAHABAT MANDIRI KESATRIA (SMART) PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Dwi Ayu Febrianti**

**Nim : 212019167**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Ayu Febrianti  
Nim : 212019167  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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 serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



Dwi Ayu Febrianti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang  
Nama : Dwi Ayu Febrianti  
Nim : 212019167  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, Februari 2023

Pembimbing I

Kholifah, S.E., M.Si.  
NIDN : 0201106001/859188

Pembimbing II

Wani Fitriah, S.E., M.Si.  
NIDN : 0228016501

Mengetahui,  
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.  
NIDN : 0229057501

**MOTTO :**

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Mulailah dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan dan kesabaran”.**

**“Orang yang mampu belajar dari kesalahan adalah orang yang berani untuk sukses”.**

**“Bersabarlah Kamu dan Kuatkanlah Kesabaranmu dan Tetaplah Bersiap Siaga dan Bertakwalah Kepada Allah supaya Kamu Menang”.**

**(QS Ali Imran : 200)**

**PERSEMBAHAN :**

- Segala Puji Bagi Allah Wahai Tuhan Semesta Alam**
- Nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam Yang Terkasih**

**KUPERSEMBAHKAN KARYA INI KEPADA :**

- Orang Tuaku Tercinta Mama & Papa Kakakku Tercinta Yudi Pratama,S.T.**
- Seluruh Keluargaku Yang Tak Bisa Aku Sebutkan Satu Persatu**
- Dan Untuk Universitas Muhammdiyah Palembang**

## PRAKATA



*Assalamu'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan Rahmat, dan Hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda dan Ibunda. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Kholilah, S.E., M.Si dan Ibu Wani Fitriah, S.E, M.Si selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan terbaik untuk skripsi ini.

5. Bapak Dr. Tobari, S.E., M.Si dan Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku penelaah I dan II yang telah memberikan saran perbaikan yang bermanfaat untuk skripsi ini
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kepada PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini berikut seluruh responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

***Wassalamualaikum Wr. Wb.***

Palembang, Februari 2023

Dwi Ayu Febrianti

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....  | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....                                   | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....   | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....                                      | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PRAKATA</b> .....  | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....   | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....  | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....  | <b>xii</b>  |
| <b>ABSTRAK INDONESIA</b> .....  | <b>xiii</b> |
| <b>ABSTRAK INGGRIS</b> .....  | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....   | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah .....   | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....  | 9           |
| C. Tujuan Penelitian .....  | 11          |
| D. Manfaat Penelitian .....   | 11          |
| <b>BAB II. KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN<br/>    HIPOTESIS</b> ..... | <b>13</b>   |
| A. Landasan Teori .....   | 13          |
| B. Penelitian Sebelumnya .....  | 32          |
| C. Kerangka Pemikiran .....   | 34          |
| D. Hipotesis .....  | 38          |



|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>              | <b>39</b> |
| A. Jenis Penelitian .....                           | 39        |
| B. Lokasi Penelitian .....                          | 40        |
| C. Operasionalisasi Variabel .....                  | 40        |
| D. Populasi dan Sampel .....                        | 41        |
| E. Data yang Diperlukan .....                       | 43        |
| F. Metode Pengumpulan Data .....                    | 43        |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....          | 45        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>53</b> |
| A. Hasil Penelitian .....                           | 53        |
| B. Pembahasan .....                                 | 77        |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>               | <b>88</b> |
| A. Simpulan .....                                   | 88        |
| B. Saran .....                                      | 88        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                         | <b>90</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>                                     |           |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel I.1 Ukuran Standar Kinerja PT. Sahabat Mandiri Kesatria Palembang.. | 4  |
| Tabel I.2 Capaian Kinerja Karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria Palembang | 5  |
| Tabel I.3 Data Pra-Riset Kinerja Karyawan .....                           | 6  |
| Tabel I.4 Data Pra-Riset Motivasi Kerja .....                             | 7  |
| Tabel I.5 Data Pra-Riset Disiplin Kerja .....                             | 8  |
| Tabel I.6 Data Pra-Riset Kepuasan Kerja .....                             | 9  |
| Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya .....     | 33 |
| Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....                               | 39 |
| Tabel III.2 Populasi dan Sampel Karyawan .....                            | 41 |
| Tabel IV.1 Uji Validitas .....  | 56 |
| Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....   | 57 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....        | 58 |
| Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                 | 58 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....           | 59 |
| Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....           | 60 |
| Tabel IV.7 Kinerja Karyawan .....   | 61 |
| Tabel IV.8 Motivasi Kerja.....  | 64 |
| Tabel IV.9 Disiplin Kerja .....   | 67 |
| Tabel IV.10 Kepuasan Kerja .....  | 69 |
| Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda .....                        | 72 |
| Tabel IV.12 Uji F .....   | 73 |
| Tabel IV.13 Ujit .....  | 74 |

|   |    |
|---|----|
| Tabel IV.14 Koefisien Determinasi ..... | 76 |
|---|----|

## DAFTAR GAMBAR

|                          |    |
|--------------------------|----|
| Kerangka Pemikiran ..... | 36 |
|--------------------------|----|

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran Kuesioner  
Lampiran Jadwal Penelitian  
Lampiran Tabulasi  
Lampiran SPSS  
Lampiran Tabel r  
Lampiran Tabel F  
Lampiran Tabel t  
Sertifikat-Sertifikat Pendukung  
Biodata Penulis

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SAHABAT MANDIRI KESATRIA PALEMBANG**

**Abdul Basyith<sup>1</sup>, Wani Fitriah<sup>2</sup>, Nadia Afrilliana<sup>3</sup>**

[dwiayu.f2023@gmail.com](mailto:dwiayu.f2023@gmail.com)

**ABSTRAK**

**Dwi Ayu Febrianti/ 212019167/ 2023/ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang. Sampel yang digunakan adalah 85 orang responden yang dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $Y = 0,516 + 0,189 X_1 + 0,441 X_2 + 0,177 X_3$ . Hasil uji hipotesis secara simultan nilai  $F_{hitung} 52,075 > F_{tabel} 2,15$ , artinya ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja sebesar  $2,082 > t_{tabel} 1,663$ , artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja sebesar  $6,176 > t_{tabel} 1,663$ , artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  untuk kepuasan kerja sebesar  $2,006 > t_{tabel} 1,663$ , artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang, sebesar 74,6%, sedangkan sisanya sebesar 25,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SAHABAT MANDIRI KESATRIA PALEMBANG**

**Abdul Basyith<sup>1</sup>, Wani Fitriah<sup>2</sup>, Nadia Afrilliana<sup>3</sup>**

[dwiayu.f2023@gmail.com](mailto:dwiayu.f2023@gmail.com)

**ABSTRACT**

***Dwi Ayu Febrianti/ 212019167/ 2023/ The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang***

*This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline and job satisfaction on the performance of employees of PT. Friends of Mandiri Knights (Smart) Palembang. The sample used was 85 respondents using proportionate stratified random sampling technique. The data used are primary and secondary data, with the data collection method questionnaire and documentation. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that  $Y = 0.516 + 0.189 X_1 + 0.441 X_2 + 0.177 X_3$ . The results of simultaneous hypothesis testing  $F_{count} 52.075 > F_{table} 2.15$ , meaning that there is an influence of work motivation, work discipline and job satisfaction on employee performance. The results of the partial hypothesis test show that the  $t_{count}$  for work motivation is  $2.082 > t_{table} 1.663$ , meaning that there is an effect of work motivation on employee performance. The  $t_{count}$  value for work discipline is  $6.176 > t_{table} 1.663$ , meaning that there is an effect of work discipline on employee performance. The  $t_{count}$  for job satisfaction is  $2.006 > t_{table} 1.663$ , meaning that there is an effect of job satisfaction on employee performance. The coefficient of determination shows that work motivation, work discipline and job satisfaction can contribute to the ups and downs of PT. Friends of Mandiri Kesatria (Smart) Palembang, amounting to 74.6%, while the remaining 25.4% is explained by other variables not included in this study.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis yang disebut perusahaan. Hakekatnya adalah untuk memberikan pedoman secara sistematis tentang cara memperlakukan manusia didalam organisasi, agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Kenyataannya di negara-negara maju dan modern (negara industri) yang falsafah hidup bangsanya menghargai harkat dan martabat kemanusiaan yang interent didalam dirinya, implementasi Manajemen SDM dimaksud telah terbukti kebenaran dan keunggulannya.

Perusahaan ataupun suatu instansi yang sukses ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik dibutuhkan, sebab eksistensi perusahaan di masa depan akan menjadi baik apabila memiliki sumber daya manusia yang mampu menunjangnya, dan sebaliknya apabila sumber daya manusia buruk maka jalannya perusahaan pun akan menjadi buruk. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Agar aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu menjadikan perusahaan semakin berkembang.



Menurut Donni Juni Priansa (2018 : 269), kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2017 : 07) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi para perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa kinerja merupakan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta berhubungan kuat dengan tujuan dan kontribusi untuk perusahaan.

Menurut Kasmir (2019 : 189), menjelaskan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Beberapa diantara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2017 : 109), motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan mampu memberikan dorongan yang berarti bagi karyawan, karena karyawan yang semula tidak memiliki motif dalam

bekerja menjadi lebih giat dan terdorong untuk bekerja lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkannya pun akan semakin meningkat.

Menurut Singodimedjo (Edy Sutrisno, 2017 : 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa disiplin kerja berperan penting untuk menciptakan ketertataan atau keteraturan bagi semua karyawan, sehingga mampu memastikan arah pencapaian karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Edy Sutrisno (2017 : 74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan yang dipengaruhi oleh elemen-elemen penting yang ada pada perusahaan, sehingga apabila sikap yang terbentuk positif maka akan memicu sinergi yang positif pula untuk pekerjaannya.

PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang didirikan pada tanggal 10 Desember 2009, PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang telah menciptakan ribuan tenaga kerja yang tersebar di wilayah Sumatera Selatan, Bengkulu, Jambi, Lampung, Bangka Belitung, dan DKI

Jakarta. PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang merupakan perusahaan penyedia dan pengelolah Jasa Tenaga Kerja yang sampai saat ini tetap berkomitmen mendukung perekonomian Nasional. Didalam menjalankan perusahaan tentunya PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang membutuhkan peran kinerja karyawan yang baik guna menunjang tingkat keberhasilan perusahaannya.

Berdasarkan hasil observasi data perusahaan, PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang saat ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya, hal ini diidentifikasi berdasarkan survey pendahuluan melalui data yang diperoleh yang menunjukkan capaian kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang, sebagaimana yang ditunjukkan dalam data berikut :

**Tabel I.1**  
**Ukuran Standar Kinerja**  
**PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang**  
**Periode 2017-2021**

| No | Skor        | Kategori    |
|----|-------------|-------------|
| 1  | 91 Ke atas  | Sangat Baik |
| 2  | 80-90       | Baik        |
| 3  | 70-79       | Cukup       |
| 4  | 61-69       | Kurang      |
| 5  | 60 ke bawah | Buruk       |

Sumber : PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang, 2022

**Tabel I.2**  
**Capaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang**  
**Periode 2017-2021**

| Tahun | <i>Professionalitas</i><br>(Skor) | <i>Responsible</i><br>(Skor) | <i>Reliable</i><br>(Skor) |
|-------|-----------------------------------|------------------------------|---------------------------|
| 2017  | 83 (Baik)                         | 75 (Cukup)                   | 73 (Cukup)                |
| 2018  | 74 (Cukup)                        | 64 (Kurang)                  | 82 (Baik)                 |
| 2019  | 88 (Baik)                         | 81 (Baik)                    | 90 (Baik)                 |

|      |             |             |             |
|------|-------------|-------------|-------------|
| 2020 | 72 (Baik)   | 74 (Cukup)  | 68 (Kurang) |
| 2021 | 69 (Kurang) | 67 (Kurang) | 64 (Kurang) |

Sumber : PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang, 2022

Berdasarkan Tabel I.2 di atas, dapat dilihat bahwa data kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang dalam 5 tahun terakhir (periode 2017-2021) masih belum optimal, pada tahun 2017 tingkat *responsible* (ketanggapan dalam memberikan pelayanan) dan *reliable* (kepercayaan dan tanggung jawab) pada kategori cukup. Berikutnya pada tahun 2018 tingkat *professionalitas* menurun ke kategori cukup yang mana pada tahun sebelumnya sudah dikategorikan baik, serta *responsible* (ketanggapan dalam memberikan pelayanan) yang menurun ke kategori kurang baik, sebaliknya aspek *reliable* (kepercayaan dan tanggung jawab) naik ke kategori baik. Kemajuan kinerja karyawan membaik di tahun 2019 dalam hal *professionalitas*, *responsible* dan *reliable* mengalami perbaikan dan meningkat pada kategori baik, akan tetapi di tahun 2020 terjadi penurunan kembali pada ketiga aspek tersebut, yang mana untuk aspek *professionalitas* dan *responsible* menurun ke kategori cukup, dan *reliable* turun hingga ke kategori kurang baik. Bahkan di tahun 2021 pada tahun anggaran terakhir, untuk keseluruhan aspek *professionalitas*, *responsible* dan *reliable* memburuk hingga ke kategori kurang baik.

Permasalahan kinerja tersebut diperkuat dengan pernyataan dari Bpk. Supranto selaku kepala pengelola sumber daya manusia PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang, kurangnya ketiga aspek tersebut dikarenakan terdapat sebagian karyawan yang kualitas kerjanya kurang memadai, baik itu dalam hal kecepatan bekerja, kurang tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan

untuk melayani pengguna jasa kami ataupun tanggung jawab dalam hal menempatkan tenaga kerja kami yang tidak sesuai dengan spesifikasi dan kualifikasi yang diminta pengguna jasa.

Hal ini sejalan dengan hasil pra-riset yang diuji cobakan terhadap 30 karyawan, terkait indikator yang ada pada variabel penelitian, sebagai berikut :

**Tabel I.3**  
**Data Pra-Riset Kinerja Karyawan**

| No | Pernyataan  | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1  | Karyawan memiliki kualitas kerja yang memadai                           | 7  | 23    |
| 2  | Karyawan mampu mencapai kuantitas kerja sesuai permintaan pengguna jasa | 14 | 16    |
| 3  | Waktu kerja yang digunakan karyawan sudah optimal                       | 11 | 19    |
| 4  | Biaya operasional sudah dimanfaatkan dengan baik dan wajar              | 22 | 8     |
| 5  | Adanya pengawasan yang aktif dalam setiap proses kerja karyawan         | 18 | 12    |
| 6  | Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik                            | 9  | 21    |

Sumber : Survey Pendahuluan

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel I.3 di atas, dapat dilihat adanya empat indikator yang melatar belakangi rendahnya kinerja karyawan, dengan tingkat jawaban Ya (menyetujui) yang rendah dan Tidak (menolak) cukup tinggi. Karyawan mengakui bahwa umumnya kualitas kerja para karyawan kurang memadai, contohnya dalam hal profesionalitas, ketanggapan serta tanggung jawab yang kurang baik.

Kuantitas kerja yang dicapai karyawan masih belum sesuai permintaan pengguna jasa, misalkan permintaan sejumlah tenaga keamanan atau tenaga kebersihan, namun kuota yang tersalurkan tidak sesuai permintaan. Bahkan

waktu kerja yang digunakan karyawan belum optimal, sebab proses penyaluran tenaga kerja kepada pengguna jasa, memakan waktu yang cukup lama.

Hubungan antar karyawan yang terjalin masih kurang baik, karena adanya kesenjangan atas konflik akibat tanggung jawab yang saling mengikat, misalkan kesalahan rekan kerja yang disalurkan kepada pengguna jasa ikut ditanggung menimbulkan ketidak senangan bagi rekan yang menyalurkannya.

**Tabel I.4**  
**Data Pra-Riset Motivasi Kerja**

| No | Pernyataan  | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1  | Karyawan memiliki dorongan mencapai tujuan perusahaan           | 9  | 21    |
| 2  | Karyawan memiliki semangat kerja untuk lebih giat dalam bekerja | 11 | 19    |
| 3  | Karyawan memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja       | 16 | 14    |
| 4  | Karyawan bertanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaan  | 13 | 17    |

Sumber : Survey Pendahuluan

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel I.4 di atas, menunjukkan adanya tiga indikator yang melatar belakangi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, sebab karyawan umumnya merasa tidak memiliki dorongan mencapai tujuan perusahaan. Contohnya dalam hal mencapai tujuan perusahaan untuk menyalurkan tenaga kerja yang kompeten, namun karyawan tidak serius dalam melakukannya, sehingga tujuan perusahaan kurang tercapai.

Karyawan mengakui bahwa mereka kurang memiliki semangat kerja untuk lebih giat bekerja, karena tidak ada hal yang mampu membangkitkan semangat tersebut. Seperti kurangnya semangat karyawan untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin.

Bahkan karyawan merasa tidak perlu bertanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena merasa berat untuk memikul semua tanggung jawab yang tidak hanya kepada perusahaan melainkan juga tanggung jawab kepada pengguna jasa yang memiliki permintaan yang cenderung memberatkan. Contohnya kurangnya tanggung jawab karyawan yang sudah menyalurkan tenaga kerja untuk pengguna jasa, dengan kualifikasi tenaga kerja yang disalurkan tidak sesuai.

**Tabel I.5**  
**Data Pra-Riset Disiplin Kerja**

| No | Pernyataan  | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1  | Tujuan dan kemampuan yang karyawan memiliki sudah sesuai ketentuan                      | 21 | 9     |
| 2  | Pimpinan memberikan contoh yang baik untuk diteladani oleh karyawan                     | 7  | 23    |
| 3  | Adanya balas jasa dari perusahaan   | 16 | 14    |
| 4  | Keadilan bagi setiap karyawan tanpa adanya unsur kedekatan                              |    |       |
| 5  | Adanya pengawasan yang melekat bagi semua karyawan                                      | 18 | 12    |
| 6  | Sanksi hukuman diberikan secara tepat kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran | 10 | 20    |
| 7  | Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan   | 14 | 16    |
| 8  | Hubungan kemanusiaan di perusahaan yang tidak melanggar moral dan etika                 | 19 | 11    |

Sumber : Survey Pendahuluan

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel I.5 di atas, menunjukkan adanya tiga indikator yang melatar belakangi rendahnya disiplin kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang melandasinya, diantaranya yaitu keteladanan pimpinan yang belum mampu dijadikan sebagai contoh untuk diteladani oleh karyawan, misalnya dalam hal tanggung jawab, pimpinan sering mengabaikan tugas-tugasnya disaat jam kerja.

Sanksi hukuman tidak selalu diberikan secara tepat kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran, misalkan karyawan yang mangkir pada saat jam kerja seringkali dibiarkan tanpa dikenakan sanksi yang memberikan efek jera.

Bahkan pimpinan pun masih kurang tegas dalam menyikapi karyawan, karena karyawan tidak segan dalam melakukan pelanggaran, khususnya dalam hal mangkir dari pekerjaannya.

**Tabel I.6**  
**Data Pra-Riset Kepuasan Kerja**

| No | Pernyataan  | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1  | Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ditugaskan                             | 17 | 13    |
| 2  | Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan karena sudah sesuai dengan UMR    | 4  | 26    |
| 3  | Karyawan merasa puas terhadap kesempatan atau promosi untuk naik jabatan          | 2  | 28    |
| 4  | Karyawan merasa puas dengan supervisi yang bersedia memberikan dukungan pekerjaan | 17 | 13    |
| 5  | Karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang saling mendukung                     | 11 | 19    |

Sumber : Survey Pendahuluan

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel I.6 di atas, menunjukkan adanya tiga indikator yang melatar belakangi rendahnya kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh gaji yang diberikan belum sesuai dengan UMR, karena di Palembang UMR yang diberlakukan sebesar Rp. 3.144.446 (Keputusan Gubernur Sumatera Selatan, Nomor SK : 853/KPTS/Disnakertrans/2022) akan tetapi besaran gaji karyawan hanya pada kisaran Rp. 1.800.000 hingga Rp. 2.850.000.

Bahkan karyawan umumnya menyatakan tidak puas terhadap kesempatan atau promosi untuk naik jabatan, karena standar penilaiannya yang tidak jelas, contohnya ada karyawan yang rajin dan sudah bekerja lebih dari 5 tahun tapi



tetap di posisi yang sama, sedangkan ada karyawan yang baru bekerja kurang dari 1 tahun tapi sudah lebih dulu naik jabatan.

Banyak karyawan yang menyatakan tidak puas dengan rekan kerja yang kurang saling mendukung, misalkan rekan kerja yang dipilhkan untuk bertugas melayani pengguna jasa di perusahaan tertentu, tetapi tidak bekerja dengan baik sehingga pertanggung jawaban dari karyawan yang menempatkannya ikut dipertanyakan.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang?
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. Sahabat Mandiri Kesatria (Smart) Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ana Nor Andriana, M. Nor Rasyidi dan Setio Utomo. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Vol. 4. No. 1. Juli-Desember 2015.
- Donni Juni Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Iqbal Hasan. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Raja Grafindo Persada.
- Malayu, S.P Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nanang Yogi Anggoro Putro. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing (PT. ASH Cabang Madiun)*. Eprints Universitas Negeri Yogyakarta. Vol.3. No.1. Desember 2017.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Payaman, J. Simanjuntak. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI.
- Priatna Dwiansyah. (2021). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SJS Sinar Jernih Suksesindo Cabang Yogyakarta*. Jurnal Manajemen Dewantara. Vol.5. No.2. Oktober 2021.
- Redi Admojoyo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sari dan Susilo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Yogyakarta : BPFEE.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV : Alfabeta.
- Susmiati dan Jajuk. (2017). *Perspektif Psikologis tentang Kepuasan Kerja*. Yogyakarta : Dewantara.
- Syahyuti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Raja Grafindo Persada.
- V.Wiratna Sujarweni. (2015). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : CV. Raja Grafindo Persada.