

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SENTOSA MULIA
BAHAGIA LAHAN IV SENTRAL MUSI BANYUASIN**

SKRIPSI



Nama : Meri Indar Pratiwi

NIM : 212020006

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SENTOSA MULIA
BAHAGIA LAHAN IV SENTRAL MUSI BANYUASIN**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
program strata satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Meri Indar Pratiwi

NIM : 212020006

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Meri Indar Pratiwi
Nim : 212020006
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sastra 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 dituliskan 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 saya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2024



Meri Indar Pratiwi

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

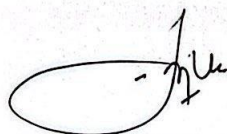
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin

**Nama : Meri Indar Pratiwi
NIM : 212020006
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

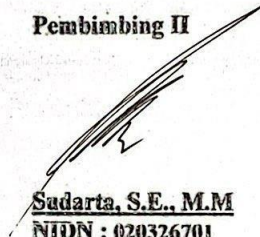
**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2024**

Pembimbing I



**Fitantina, S.E., MSI
NIDN: 0028026301**

Pembimbing II



**Sudarta, S.E., M.M
NIDN : 020326701**

Mengetahui,

Dekan

U.B Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

” Only you can change your life. Nobody else can do it for you”

Orang lain ga akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian succes storiesnya. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan, kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

”Meri Indar Pratiwi”

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT
Skripsi ini ku persembahkan kepada:

- Orangtua ku terkasih, Bapak Sudarto dan ibu Sartini S.pd
- kakak ku Nunun Isnuria A.Md. Kep dan Trio Rizky indar Setiawan S.pd
- teman teman ku
- Dosen pembimbing
- Almamater

PRAKATA



Assalammu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT sebagai rasa syukur atas segala nikmat, rahmat serta hidayat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan pemahaman perusahaan terkait pentingnya

Proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang sangat kuat. Serta penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya ayah (Sudarto) dan Ibu (Sartini), yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan serta memberikan dorongan semangat dan motivasi bahkan juga membiayai sampai dengan penulis menyelesaikan pendidikan ini, selain itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E., MSi selaku Pembimbing I, dan bapak Sudarta, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah dengan sabar membimbing, mendidik, dan juga memberikan arahan dan masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik

juga memberikan arahan dan masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik

5. Penelaah seminar proposal Mister Candra. S.Pd., M.Si dan Ibu Nadia Afriliana, S.E., M.Si
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dan Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Terimakasih kepada kakakku (Nunun Isnuria, Trio Rizky Indar Pratiwi) yang menjadi alasanku untuk cepat menyelesaikan skripsi ini, dan yang selalu mendukung saya dalam keadaan apapun dan terimakasih sudah menjadi kakak terbaik selama ini.
9. Terimakasih kepada sahabat seperjuangan Anuryana, Riska, Risma, Risda terimakasih sudah menjadi sahabat yang tulus di akhir perkuliahan ini terimakasih juga untuk suka, duka, tangis dan perjuangan yang kita lewati bersama.
10. Almamater Hijau Unggul dan Islami UMP Kebanggaanku Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Aamiin.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Palembang, Mei 2024



Meri Indar Pratiwi
212020006

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN USULAN PENELITIAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN SETELAH SEMINAR	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
HALAMAN ABSTRAK	xiii
HALAMAN ABSTRACK	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	22
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	28
BAB III. METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel.....	30
D. Populasi Dan Sampel.....	31
E. Data Yang Diguanak.....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	34
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45

A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan	45
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	76
A. Simpulan.....	76
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Realisasi	4
Tabel II.1 Penelitian sebelumnya	25
Tabel III.1 Operasional Variable.....	30
Tabel III.2 Kerangka Sampel	32
Tabel III.3 Instrumen skala likert.....	36
Tabel IV.1 Uji Validitas	49
Tabel IV.2 Uji Realibilitas	50
Tabel IV.3 Gambaran Jawaban Responden berdasarkan Kinerja Pegawai	51
Tabel IV.4 Gambaran Jawaban Responden berdasarkan Motivasi	53
Tabel IV.5 Gambaran Jawaban Responden berdasarkan Disiplin Keraj	55
Tabel IV.6 Gambaran Jawaban Responden berdasarkanKepuasan Kerja	57
Tabel IV.7 Regresi Linier Berganda	60
Tabel IV.8 Uji F Anova.....	62
Tabel IV.9 Uji t	62
Tabel IV.10 Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar IV. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar IV. 2 Responden Berdasarkan Usia Responden.....	47
Gambar IV. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Gambar IV. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	48

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3. Hasil Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 4. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7. Titik Persentase Distribusi t
- Lampiran 8. Tabel r untuk df
- Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas
- Lampiran 10. Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 11. Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 12. Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 13. Plagiat Cheker
- Lampiran 14. Sertifikat SPSS
- Lampiran 15. Sertifikat AIK
- Lampiran 16. Sertifikat Pelatihan Pengolahan Bisnis
- Lampiran 17. Sertifikat safety risk mapping in office building
- Lampiran 18. Sertifikat Pelatihan Sistem Manajemen Mutu Berdasarkan Sni Iso 9001:2015
- Lampiran 19. Pelatihan Wawancara Dan Curriculum Vitae
- Lampiran 20. Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 22. Aplikasi Komputer Dalam Bisnis
- Lampiran 23. Pelatihan Job Analysis
- Lampiran 24. Pelatihan Safety Risk Mapping in Officeal Building
- Lampiran 23. Pelatihan Employee Rekrutmen
- Lampiran 23. Biodata Penulis

ABSTRAK

Meri Indar Pratiwi, Fitantina, Sudarta / Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 60 responden yang diambil menggunakan *Purposive Sampling*. Penelitian menggunakan data primer. Data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F, uji hipotesis t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linier berganda menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja mampu berkontribusi terhadap perubahan Kinerja Karyawan sebesar 56,9%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Meri Indar Pratiwi, Fitantina, Sudarta / *The Effect Of Work Motivation, Work Discipline And Job Satisfaction On Employee Performance Of Pt Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin*

The aim of this research is to determine the influence of work motivation, work discipline and job satisfaction on employee performance at PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin. The type of research used in this research is associative research on the variables of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction with Employee Performance. The population in this study was 150 employees and the sample used was 60 respondents taken using purposive sampling. The research uses primary data. Primary data obtained through distributing questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis, F hypothesis test, t hypothesis test, and coefficient of determination test. The results of research from multiple linear regression show that Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction have a positive effect on the performance of PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin employees. The results of the hypothesis test show that there is a significant influence of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance. Partially, it shows that there is a significant influence of Work Motivation on Employee Performance, there is a significant influence of Work Discipline on Employee Performance, and there is a significant influence of Job Satisfaction on Employee Performance of PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin. The results of the coefficient of determination show that the variables Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction are able to contribute to changes in employee performance by 56.9%.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guna mencapai tujuan dengan sukses dan efisien, perusahaan memerlukan segala sesuatu secara cepat, tepat sasaran, dan lancar. Tentu saja, dalam kondisi seperti ini keterlibatan sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting untuk mencapai tujuan bisnis. Sumber daya manusia adalah aset yang melalui pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja positifnya, menentukan dan mendukung kekuatan pendorong perusahaan dalam berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mencapai kesuksesan. Menurut Hasibuan (2019:10) sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan komponen yang sangat penting. Perkembangan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangatlah penting. Perencanaan SDM, pengembangan SDM, penilaian SDM, gaji, dan kesejahteraan SDM hanyalah beberapa dari sekian banyak komponen pengelolaan SDM yang baik. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Kinerja merupakan hal yang terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan yang menunjukkan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas

seseorang yang melaksanakan tugas pokok tertentu. Bisnis sangat penting bagi perusahaan untuk terus mempertahankan kinerja perusahaan dengan maksimal. Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat kinerja karyawan akan mencerminkan kualitas perusahaan. Kinerja yang baik akan meningkatkan peluang karyawan dalam pengembangan karirnya. Kinerja karyawan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari ruang lingkup perusahaan dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Khaeruman dkk (2021:7) kinerja pegawai/karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2018:189) terdapat beberapa 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.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya pada tingkat motivasi. Motivasi adalah suatu proses dorongan yang menjelaskan

intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk melakukan sesuatu. Dorongan motivasi dapat timbul dari diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi dapat ditumbulkan oleh kebutuhan, keyakinan dan adanya tujuan yang besar untuk kepuasan diri. Menurut Maruli (2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam menilai kinerja perusahaan, karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik. Menurut Kasmir (2018:193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya, dalam hal ini dapat berupa waktu, disiplin dalam mengerjakan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Tingkat disiplin karyawan yang baik akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, dengan tingkat disiplin yang tinggi akan membuat karyawan semangat untuk menjalankan aktivitas kerjanya hal ini akan mempengaruhi tingkat produksi dan tingkat efisiensi dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan ukuran dari sikap emosional pekerja dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuni. Menurut Sunarta (2019:65)

kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan seseorang (ungkapan-afeksi) atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang duharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya.

PT Sentosa Mulia Bahagia (SMB) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak diindustri agribisnis, dimana saat ini bergerak pada sektor kelapa sawit & karet. PT SMB awalnya berdiri pada tahun 1999, Yang didirikan oleh Kms. H. A. Halim Ali dengan nama PT Sentosa Mulia Bahagia yang mengelola perkebunan kelapa sawit di Sumatera Selatan. Saat ini kegiatan operasional PT SMB berlokasi di Sumatera Selatan sampai sekarang memiliki perkebunan kelapa sawit yang cukup luas dan merupakan kontribusi terbesar bagi perusahaan.

Berdasarkan pra riset yang dilakukan pada PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin dengan luas lahan sebesar 886.45 Ha terdapat beberapa masalah yang dihadapi dapat dilihat melalui output karyawan yang tidak mencapai target perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari data jumlah target produksi dan realisasi produksi pada tahun 2018-2022 berikut ini :

Tabel I.1
Persentase Realisasi Produksi PT Sentosa Mulia Bahagia
Lahan IV Sentral Musi Banyuasin Tahun 2018-2022

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Realisasi Target (%)
2018	120.000	118.671	98,89%
2019	120.000	124.731	103,94%
2020	120.000	116.856	97,38%
2021	120.000	115.008	95,84%
2022	120.000	112.414	93,67,3%

Sumber : PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin Tahun 2018-2022
 Berdasarkan data produksi PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV

Sentral Musi Banyuasin diatas cenderung mengalami penurunan. Penurunan produksi diakibatkan oleh kurangnya kinerja karyawan yang didasarkan beberapa masalah berdasarkan hasil data prariset terlihat secara kualitas, kuantitas dan hubungan antar karyawan.

Tabel I.2
Data Pra-Riset Kinerja Karyawan PT Mulia Bahagia
Lahan IV Sentral Musi Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya	12	18
2.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang harus dicapai	14	16
3.	Terjalin hubungan baik antara saya dengan rekan kerja	10	20

Sumber : Survey Pendahuluan, 2023

Tabel di atas menunjukkan secara kualitas, kuantitas dan hubungan antar karyawan terdapat beberapa permasalahan seperti masih ada karyawan yang belum memahami dengan baik apa yang harus dilakukan dalam menjaga

kualitas kerja, masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan dan komunikasi antar rekan kerja belum optimal. Kinerja karyawan merupakan ukuran yang digunakan oleh perusahaan untuk melihat kualitas produksi yang dihasilkan karyawan. Sehingga menghasilkan output yang diinginkan perusahaan yang dapat memajukan perusahaan dan produk yang dihasilkan tersebut memberikan pemasukan ke perusahaan. Demikian pula kinerja karyawan yang diharapkan dapat mendorong perusahaan menjadi lebih unggul dibandingkan produk perusahaan lain (Krisnawati, 2021). Realisasi produksi PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin pada tahun 2018-2022 tidak mencapai target produksi.

Tabel I.3
Data Pra-Riset Motivasi Kerja PT Mulia Bahagia
Lahan IV Sentral Musi Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya	7	23
2.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk keterampilan dan kemampuan saya	14	16
3.	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan sesuai target produksi	9	21

Sumber : Survey Pendahuluan, 2023

Tabel di atas menjelaskan berdasarkan pengamatan singkat dengan beberapa karyawan di PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin terdapat beberapa fenomena terkait motivasi kerja tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan belum sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan, karyawan belum memiliki peluang dan kesempatan

untuk keterampilan dan kemampuan yang dimiliki dan karyawan belum termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan target produksi, hal ini akan menurunkan jumlah produksi PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin pada tahun 2018-2022.

Tabel I.4
Data Pra-Riset Disiplin Kerja PT Mulia Bahagia
Lahan IV Sentral Musi Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya menaati aturan jam masuk kerja perusahaan	11	19
2.	Saya taat dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap karyawan	7	23
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab atas hasil produksi	14	16

Sumber : Survey Pendahuluan, 2023

Selanjutnya fenomena yang terlihat dari segi disiplin kerja di PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin seperti masih ada karyawan yang belum menaati aturan jam masuk kerja, masih ada karyawan yang melanggar norma yang berlaku, masih ada karyawan yang belum melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab atas hasil produksi dan masih ada karyawan yang belum patuh terhadap aturan umum dan aturan lainnya pada saat jam kerja. Pelanggaran disiplin kerja atau kurangnya tanggung jawab dalam bekerja akan berdampak pada jumlah produksi PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin pada tahun 2018-2022.

Tabel I.5
Data Pra-Riset Kepuasan Kerja PT Mulia Bahagia
Lahan IV Sentral Musi Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya menerima gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	11	19
2.	Penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	7	23
3.	Saya bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	14	16

Sumber : Survey Pendahuluan, 2023

Kemudian fenomena terkait dengan kepuasan kerja PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin yaitu perusahaan belum memberikan gaji sesuai dengan standart yang berlaku, penilaian promosi tidak berdasarkan prestasi dan hasil kinerja karyawan, masih ada karyawan yang belum bekerja dengan rekan kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan masih ada karyawan belum bekerja dengan rekan kerja dan dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja. Kepuasan dalam konteks pekerjaan dapat diartikan sebagai bentuk keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan komitmen karyawan dan menumbuhkan semangat kerja agar tujuan perusahaan terpenuhi.

Berdasarkan fenomena yang ada di PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan**

Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin?
4. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian dapat menambah pengetahuan, menambah wawasan dan memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Sentral Musi Banyuasin.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis dimasa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Afandi, P (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amalia, & Saragih (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Mutiara Sawit Lestari. *Student Research Journal*: 224-249.
- Ghozali, I (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-23)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman (2021) *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV AA Rizky.
- Krisnawati & Bagia (2021) Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma Jurnal Manajemen*: 29-38.
- Latief, Zat, & Mariana (2018) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*: 35-49.
- Mahrom dkk (2023) *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Palembang.
- Mangkunegara (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan 2018*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Sitorus, Maruli Tua (2020) Pengaruh Motivasi antar Pribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja. *Scopindo Media Pustaka*: 12-25
- Pahrizal, & Handayati (2022) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja melalui Disiplin dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*: 438-448.
- Prabowo, Andrian Dwi (2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Medan Area University*: 27-34

Rahardjo, D. A (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.

Sihombing., Dkk (2022) Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*: 1413-1426.

Sugiyono (2019) *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sunarta (2019) Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi*: 63-75.

Sutrisno, E (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tauwi, Masyaili & Pagala (2023) Pengaruh Kompoensasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT Tani Prima Makmur. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*: 28-32.