

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE
PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Merisa

Nim : 212015318

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE
PALEMBANG.**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Merisa

Nim : 212015318

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Merisa

Nim : 212015318

Konsentrasi : SEM

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah Asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2019


Merisa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Pada PT. Marahati Departement Store Palembang

Nama : Merisa
Nim : 212015318
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Juli 2019

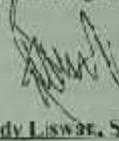
Pembimbing I,



DR. Omar Hendro, SE., M.Si

NIDN/NBM : 0213106902

Pembimbing II,



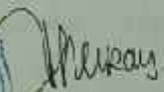
Edy Liswar, SE., M.Si

NIDN/NBM : 0027086001

Mengetahui

Dekan

U.B. Ketua Program Studi Manajemen



H.S. Mardiah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Beribadah Sepanjang Hayat”

**“Beribadalah Kepada Tuhanmu Sampai Datangnya Ajal
Menjemputmu”**

(Qs.AI-Hijr:99)

**Dengan Mengucap Rasa Syukur Alhamdulillah Kepada Allah
Swt. Kupersembahkan Teruntuk Orang-orang Yang Kusayangi :**

- ❖ **Ayah Ibu tercinta, motivator dalam hidupku yang selalu mendoakan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan dan kesabaran membesarkanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S1. Tak pernah cukup ku membalas cinta bapak dan ibu kepadaku.**
- ❖ **Saudaraku Kakak dan Adik perempuanku tersayang.**
- ❖ **Bapak / Ibu Dosen, Guru dan Semua Orang yang Mendidik dan Menasehatiku terutama pembimbingku yang sangat berjasa dalam pembuatan skripsi ini Bapak Omar Hendro. S.E.,M.Si dan Bapak Edy Liswani, S.E.,M.Si.**
- ❖ **Sahabat-sahabat terbaikku dan Teman-teman seperjuangan.**
- ❖ **Almamater kebangganku**



PRAKATA

Assalamu'alaikum.wr.wb

Allhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian- penelitian ini. Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Matahari Departement Store Palembang. Terdapat indikator-indikator dengan 158 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan teknik regresi liner berganda dengan bantuan program SPSS versi. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Matsari dan Ibunda Masjida tersayang. Mereka adalah orang tua yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si, Ibu Dr. Diah Isnaini A, S.E, M.M dan Bapak DR. Omar Hendro, S.E.,M.Si dan Bapak Edy Liswani, S.E, M.Si selaku Ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.Si dan Ibu Juairiah, S.E, M.Si selaku penelaah yang terus membantu penulisan untuk menyempurnakan hasil penelitian ini. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Matahari Departement Store Palembang.
6. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi
7. Teman seperjuangan terkhusus Erin Regina, Sonia Herawati, Sri Hartati, Lupitra Aprian, Rudi Kurniawan, Amelia Inti Sari, serta teman-teman KKN posko 230 Universitas Muhammadiyah Palembang yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Palembang, Mei 2019

(Merisa)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persembahan dan Moto.....	iii
Halaman Prakata	iv
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Lampiran	x
Abstrak	xi
Abstrac	xii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. RumusanMasalah.....	8
C. TujuanPenelitian	8
D. ManfaatPenelitian.....	8

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya	29

C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis.....	31

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	32
C. Operasionalisasi Variabel.....	33
D. Populasi Dan Sempel	34
E. Data Yang Diperlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	37

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	61

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	66
B. Saran	67

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Tingkat Keluar Masuk Karyawan (<i>turn over</i>)	5
Tabel I.2 Ketidakhadiran Karyawan	7
Tabel III.1 Oprasional Variabel	33
Tabel III.2 Jumlah Seluruh Karyawan	34
Tabel III.3 Karangka Sampel	35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	49
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Sumber Pendidikan	52
Tabel IV.5 Kepuasan Kerja	53
Tabel IV.6 Motivasi	54
Tabel IV.7 Disiplin	55
Tabel IV.8 Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel IV.9 Uji F	58
Tabel IV.10 Uji T	59
Tabel IV.11 Uji Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	30

DAFTAR LAMIRAN

Lampiran 1	Daftar Pusaka
Lampiran 2	Jadwal Kegiatan Penelitian
Lampiran 3	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 5	Kartu Aktivitas Bimbingan
Lampiran 6	Sertifikat Toefl
Lampiran 7	Sertifikat Aik
Lampiran 8	Surat Pernyataan Selesai Melakukan Penelitian
Lampiran 9	Biodata Peneliti

ABSTRAK

Merisa /21 2015 318 / 2019 / Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Palembang. /Manajemen SDM

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Departement Store Palembang. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin dan kepuasan kerja pada PT. Matahari departement Store Palembang.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 158 orang, dengan teknik sampling *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan kualitatif dan kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yaitu $Y = 0,435 + 0,207X_1 + 0,625X_2$, Untuk uji F yaitu $F_{hitung} (30,425) > F_{tabel} (3,05)$ artinya ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Palembang. Uji T yaitu $t_{hitung} (2,058) > t_{tabel} (1,975)$ artinya ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada pt Matahari Deprtement store Palembang

Kata Kunci : Motivasi dan disiplin terhardap kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT

Adis Levita / 21 2015 170/ 2019 / The Influence of Satisfaction and Trust on Consumer Loyalty in the Purchase of Honda Jazz Cars at PT.Honda Maju Mobilindo Tanjung Api Api Palembang / Marketing Management

The formulation of the problem in this study was whether or not there was an influence of Satisfaction and Trust on Consumer Loyalty in the Purchase of Honda Jazz Cars at PT.Honda Maju Mobilindo Tanjung Api Api Palembang. The objective of this study was to find out the influence of Satisfaction and Trust on Consumer Loyalty in the Purchase of Honda Jazz Cars at PT.Honda Maju Mobilindo Tanjung Api Api Palembang. This study was associative research. The sample in this study was 96 people that were collected with a purposive sampling technique. The data used in this study was primary data. The methods of collecting data in this study were by using questionnaires. The data analysis technique used in this study were qualitative and quantitative, with multiple linear regression analysis techniques. The result of multiple linear regression in this study showed that $Y = (-1.304) + 0.410 X_1 + 0.352 X_2$, F test showed that $F_{obtained} (125.585) > F_{table} (3.07)$ means that there was significant influence on of satisfaction and trust on consumer loyalty in the purchase of honda jazz cars at PT.Honda Maju Mobilindo Tanjung Api Api Palembang. Ttest on satisfaction (X_1) found that $t_{obtained} (4.485) > t_{table} (1.658)$ means that there was a significant influence of partial satisfaction on consumer loyalty in the purchase of Honda Jazz cars at PT.Honda Maju Mobilindo Tanjung Api Api Palembang. the t test of the trust variabel (X_2) found that $t_{obtained}$ was $(5.037) > t_{table} (1.658)$ which means that trust partially gave a significant influence on consumer loyalty.

Keywords: consumer loyalty, satisfaction, trust and loyalty.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi pada saat ini persaingan antar perusahaan sangat kuat, perusahaan yang kuat akan menjadi penguasa dan perusahaan yang lemah tidak dapat bersaing. Oleh karena itu perusahaan harus pintar melakukan inovasi dan perubahan agar perusahaan semakin maju dan berkembang sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Guna mencapai tujuan perusahaan tersebut, dapat digunakan perusahaan adalah pengembangan atau riset yang dilakukan terhadap seluruh sumberdaya manusia yang ikut berperan serta menjalankan usaha tersebut. Hal ini penting didalam keberadaan setiap suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen pada perusahaan semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaan untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah perusahaan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan, mereka

menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Edy Sutrisno 2009:77).

Menurut Malayu Hasibuan (2011:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan di suatu perusahaan. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Di sisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok atau primer terutama masalah

kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsipkeadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Menurut Wibowo (2016:322) motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Sehingga dengan seringnya para pegawai atau karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2009:86) disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Selain itu, berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas dan sarana

perusahaan secara efektif dan efisien. Bila para pegawai dan karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

PT. Matahari Departemen Store Palembang adalah merupakan salah satu gerai dari PT. Matahari Departemen Store, yang didirikan pada tahun 1958 yang ada di kota Palembang, merupakan sebuah perusahaan ritel di Indonesia, PT. Matahari Departemen Store Palembang berada di Mall Internasional Plaza, Jl. Jenderal Sudirman, yang dalam kegiatan usahanya bergerak dibidang bisnis jasa dan penjualan produk seperti fashion.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan masih rendah. Rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat perputaran karyawan (*turn over*) yang cukup tinggi pada PT. Matahari Departemen Store Palembang, 4 tahun terakhir seperti pada tabel berikut ini:

Tabel I.1
Data tingkat keluar masuk karyawan dari tahun 2015-2018
(trun over)

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan berhenti	Jumlah karywan diterima	Jumlah karyawan akhir tahun	Persentase
2015	310	24	23	309	0,32%
2016	309	25	21	305	1,30%
2017	305	28	23	300	1,66%
2018	300	28	18	290	3,38%

Sumber PT. Matahari Departement Store Palembang

Pada tahun tahun 2015 jumlah karywan PT. Matahi Departement Store Palembang yaitu 310 karyawan, karyawan yang berheti 24 dan yang diterima 23 orang dengan persentase tingkat trun over 0,32% sedangkan pada akhir tahun 2018 jumlah karyawan PT. Matahari Departement Store Palembang yaitu 290 karyawan, jumlah karyawannya yang berhenti 28 karyawan dan diterima 18 orang dengan persentase tingkat trun over 3,38%. persentase tingkat trun over meningkat cukup tinggi pada tahun 2018 jika dibandingkan pada tahun 2016 yang mencapai 1,30%. Persentase trun over pada tahun 2018 mengalami kenaikan 3,38%. Sehingga total keseluruhan karyawan yang berhenti lebih banyak dari pada karyawan yang diterima.

Kepuasan kerja pada karyawan PT. Matahari Departemen Store Palembang dapat ditunjukkan dari hubungan karyawan dengan atasan yang kurang baik seperti

pemimpin memintah bawahanya untuk sering lembur diluar jam kerjanya sehinga waktu istirahat kurang, masalah ini dapat membuat karyawan tertekan dan membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Selain itu teman sekerja juga kurang baik dengan sesama karyawan yang lain seperti perbedaan kepribadian antara karyawan, kurangnya rasa persaudaraan, masalah ini dapat membuat kepuasan kerja kurang baik dan promosi jabatan perusahaan terhadap karyawan juga kurang jelas. Hal ini juga ditujukan dari pimpinan yang tidak memperhatikan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, juga dibutuhkan waktu bertahun-tahun untuk mendapatkan promosi jabatan, masalah ini membuat menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Motivasi yang ada di PT. Matahari Departemen Store Palembang, kurangnya keterlibatan pekerja pada perusahaan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi keberlangsungan mereka, karyawan tidak dapat partisipatif sehingga menyebabkan tidak adanya dorongan pekerja, motivasi, dan peningkatan komitmen karyawan pada keberhasilan perusahaan. Insentif yang diterima kurang memadai dari masing-masing karyawan sehingga mereka kurang tertarik bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Kurangnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi disamakan dengan karyawan yang tidak berprestasi, dan kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan kepada karyarwan yang berprestasi.

Disiplin sangat berperan penting dalam PT. Matahari Departemen Store Palembang hal ini ditandai dengan masih ada karyawan kurang disiplin disebabkan karena kurangnya ketegasan pimpinan, jarang ditempat, dan jarang melalukan pengawasan secara langsung, sehingga masih ada karyawan yang

terlambat masuk jam kerja bahkan lebih dari toleransi waktu yang diberikandan pulang tidak tepat waktu. Masih kurangnya ketegasan dari pimpinan membuat kesadaran pada diri karyawan masih rendah untuk menaati peraturan yang telah dibuat karena tidak adanya sanksi hukum yang kuat bagi karyawan yang sering datang terlambat.

Tabel I.1

Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Matahari Departemen Store Palembang

Tahun	Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alpha (Orang)	Total (Orang)
2015	54	34	24	112
2016	43	54	32	129
2017	31	35	31	97
2018	41	29	37	107

Sumber PT. Matahari Departemen Store Palembang

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat ketidakhadirankaryawan padatahun 2015 terdapat 112 orang karyawan yang tidak hadir pada jam kerja. Dan pada tahun 2016 terdapat 129 orang karyawan yang tidak hadir pada jam kerja. Sedangkan pada tahun 2017 terdapat 97orang karyawan yang tidak hadir pada jam kerja. Dan pada tahun 2018 terdapat 107 orang karyawan yang tidak hadir pada jam kerja. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan adanya sanksi hukum berupa surat peringatan bagi karyawan yang sering datang terlambat.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini tentang **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Matahari Departemen Store Palembang**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Palembang.
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Dan Disiplin secara persial Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Matahari Departement Store Palembang.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Departemen Store Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin secara persial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Departemen Store Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Peneliti

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya khususnya terhadap pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Matahari Departemen Store Palembang.

3. Almamater

Menjadi salah satu reverensi bagi peneliti lebih lanjut yang akan melakukan penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- 2017 *pedoman penyusunan usulan penelitian dan skripsi*, fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammdiyah Palembang.
- Hasibuan, Malayu S.P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Messa Media Gusti (2006). Analisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja terhadap PT. Lippo Cikarang Tbk. *Jurnal ilmu manajemen* Vol.1 no1
- M. Iqbal Hasan (2012). *Pokok pokok materi statistik 1*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Muhammad Suraya (2017). Analisi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja terhadap PT. Andala. *Jurnal ilmu manajemen* Vo1.1 no2
- Purnomo Budi Setiawan (2006). Analisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja terhadap PT. Moderland Realty Tbk. *Jurnal ilmu manajemen* Vol.1 no3
- Sugiono, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sustrisno Edy ,(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Pernanda Media Group.
- Syofian Siregar (2010). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Oranfindo Persada.
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*. Depok : Raja Grafindo Persada.