

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HAMITA
UTAMA KARSA MUSI BANYUASIN SUMATERA SELATAN**



SKRIPSI

Nama : Marlina

Nim : 212016221

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HAMITA
UTAMA KARSA MUSI BANYUASIN SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



NAMA : Marlina

NIM : 212016221

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

Fakultas Ekonoini dan Bisnis
U niversitas Muhammadiyah
Pal embang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

.Iudul Pengaruh Kepuasan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja
terhadap Kineja Karyawan pada PT Hamita Utama Karsa Musi
Banyuasin Sumatera Selatan.

Nama : Martina
Nim : 212016221
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

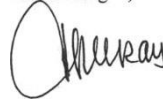
Pada Tanggal Februari 2020

Pembimbing I,



Dr. Hi. Fatimab. S.E., M.Si
NIDN: 0205026201

Pembimbing II,



Hi. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hi. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Marlins

NIM : 212016221

Konsentmsi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Penganih Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyusin Sumatera Selatan.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Univeisitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah rnumi gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan bimbingan.
3. Dalam kainya tulis ini terdapat kainya 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 ketidakbenamn dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi aiuidemik benipa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nomu yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2020



Marlina

ABSTRAK

Marlins/212016221/2020/ Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bamita Utama Karsa Musi Banyuasin Sumatera Selatan/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin Sumatera Selatan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 responden, dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan Sekunder. Metode pengumpulan data melalui Kuesioner. 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 $Y = 1,175 + 0,790 X_1 + 0,472 X_2 + 0,264 X_3$, untuk uji F yaitu $F_{hitung} (31,353) > F_{tabel} (2,69)$ artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin. Uji t Kepuasan Kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} 6,493 > t_{tabel} 1,981$, artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin. Uji t Disiplin Kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} 3,389 > t_{tabel} 1,981$, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin. Uji t Motivasi Kerja (X_3) diperoleh $t_{hitung} 2,390 > t_{tabel} 1,981$, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.

data Kunci : *Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dari PT Hamita Utama Karsa*

Abstract

Martina/212016221/2020/ The Influence of Job Satisfaction, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance of PT HamitaUtamaKarsaMusiBanyuasin, South Sumatra / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was whether or not there was an influence of Job Satisfaction, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance of PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin, South Sumatra. This study aims to determine the influence of Job Satisfaction, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance of PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin, South Sumatra.

This study was an Associative research. The sample in this study was 115 respondents, with the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The data used in this study were primary and secondary data. The data collection method used in this study was questionnaire. The data analysis techniques used were qualitative and quantitative, with Multiple Linear Regression analysis technique.

*The results of this study indicated that the results of the calculation of Multiple Linear Regression was $Y = 1.175 + 0.790 X1 + 0.472 X2 + 0.264X3$, for the *f* test, it was found that *F*obtained (31.353) > *F*table (2.69) means that there was a significant influence on job satisfaction, work discipline and work motivation simultaneously on the performance of employees of PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin. Job satisfaction *t* test (*X*1) found that *t*obtained was 6.493 > *t*table 1.981, meaning that there was a significant influence of job satisfaction on employee performance of PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin. Work Discipline *t* test (*X*2) found that *t*obtained was 3.389 > *t* table 1.981, it means that there was a significant influence of work discipline on employee performance of PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin. Work Motivation *t* test (*X*3) found that *t*-obtained 2.390 > *t* table 1.981, it means that there was a significant influence of work motivation on employee performance of PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.*

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance and PT HamitaUtamaKarsa



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokaatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin Sumatera Selatan”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang, dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda H. Abdul Malik dan Ibunda Hj. Nurlina yang telah sangat berjasa dalam mendidik, mendo'akan, memberikan dana, dorongan semangat, dan motivasi, serta telah membesarkan penulis dengan penuh rasa cinta, kasih sayang tanpa keluh kesah. Terima kasih Ya Allah, Engkau telah memeberikan penulis keluarga dan orang tua yang terbaik dalam hidup ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik, Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Yang telah banyak membantu, mengarahkan serta memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi
4. Ibu Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si selaku pembimbing I, yang telah banyak sekali membantu, mengarahkan, serta membimbing selama proses penyusunan skripsi
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Terimakasih teman-teman seperjuanganku “CM 16” (Refangga, Betsy, Fildzah, Indah, Kartimah, Mia, Pitri, Rangga, Regi, Reni, Reza, Susi dan Widi) dan rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016 yang telah banyak membantu dalam memperlancarkan penulisan skripsi ini.
8. Terimakasih teman-teman KKN posko 127 Kemang Agung Kertapati

9. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu-persatu oleh penulis.

Akhir kalam dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini bias bermanfaat bagi para pembaca. Aamiin.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokaatuh.

Palembang, Februari 2020

Penulis,

Marlina

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	I
HALAMAN JUDUL	II
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	III
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	V
HALAMAN PRAKARTA	VI
HALAMAN DAFTAR ISI.....	IX
HALAMAN DAFTAR TABEL	1
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	XII
ABSTRAK	XIII
ABSTRACK.....	XIV
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	36
C. Kerangka Pemikiran	40
D. Hipotesis	40
BAB III. METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian	42
C. Operasionalisasi Variabel	43
D. Populasi Dan Sampel.....	44
E. Data Yang Diperlukan	45
F. Metode Pengumpulan Data.....	46
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	47
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Hasil Penelitian	54
B. Pembahasan	71
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	78
A. Simpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

menghadapi era globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mendorong kemajuan sumber daya manusia di dalam perusahaan agar memiliki produktivitas dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Tenaga kerja merupakan salah satu asset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu perlu dibina secara baik. Sebagai salah satu aset yang paling penting dalam perusahaan, tentunya tenaga kerja harus bekerja sesuai dengan kemampuan serta keterampilannya agar hasil yang dicapai maksimal. Karena seluruh aktivitas atau kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh tenaga kerja. Sekali pun perusahaan memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan operasional, namun peranan tenaga kerja tidak dapat dipandang remeh karena untuk menjalankan seluruh mesin yang ada, perusahaan mutlak sangat memerlukan tenaga kerja. Keadaan tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang ketat sehingga suatu organisasi atau perusahaan harus

mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas, produk, servis biaya maupun sumber daya manusia yang professional untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena bagaimanapun juga manusialah yang menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan.

Menurut Wirawan (2012:99) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing secara global. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja.

Menurut Wibowo (2013:501) Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Arti penting kepuasan kerja bagi individual adalah penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan seseorang. Arti penting kepuasan kerja bagi industri

adalah penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Arti penting kepuasan kerja bagi masyarakat adalah bahwa masyarakat adalah bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industry sertanaiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Kepuasan kerja dari karyawan sangat berpengaruh ke kinerja, semakin puas karyawan terhadap pekerjaan yang di lakukannya maka akan semakin baik pula kinerja yang di hasilkan.

Menurut Sutrisno (2010:87) Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusanperaturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman.Tindakan menghukum seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan.Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.Displin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Menurut Winardi (2011:2) Motivasi kerja merupakan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menimbulkan sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Rumusan definisi tersebut menanggapi perbincangan yang berlangsung dalam bidang riset motivasional, tentang mengapa seseorang dapat bersikap antusias dan persistence dalam hal melaksanakan tugas.Salah satu pandangan mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang tidak dapat sdiobservasi.

PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit merupakan perusahaan milik swasta.PT Hamita Utama Karsater letak di desa Tenggulang Jaya kecamatan Babat kabupaten. Musi Banyuasin Sumatera Selatan.

PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin terdapat berbagai macam bagian yang mendukung berjalannya semua kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Diantaranya terdapat bagian SDM, akuntansi, keuangan dan bagian sistem informasi, bagian ini bertujuan untuk menyediakan informasi untuk mengambil keputusan, menyediakan informasi yang dipergunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan yang di lakukan oleh manajemen dalam suatu perusahaan agar target yang di inginkan dapat tercapai dengan baik.

Tabel 1.1

Tabel produksi kelapa sawit pada PT Hamita Utama Karsa tahun 2015-2018

No	Target produksi	Realisasi produksi	Persentase produksi	Persentase penurunan produksi
2015	10.000 ton	9.300 ton	93%	7%
2016	10.000 ton	9.500 ton	95%	5%
2017	10.000 ton	9.000 ton	90%	10%
2018	10.000 ton	9.200 ton	92%	8%

Sumber data : PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin

Menurunnya kinerja karyawan pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin dapat dilihat dari hasil produksi yang diterima selama 4 tahun terakhir, yang dapat di lihat dari data pendapatan kelapa sawit PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin dari tahun 2015-2018. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa target produksi perusahaan belum tercapai.

Fenomena yang terjadi pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin terjadi pada Kinerja karyawan adalah, tujuan perusahaan masih belum sepenuhnya tercapai, standar kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum sepenuhnya tercapai, umpan balik yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan masih perlu di tingkatkan dan di evaluasilagi, alat dan sarana pada PT Hamita Utama Karsa masih kurang sehingga masih banyak karyawan yang mengeluhkan alat yang kurang memadai . Kompetensi karyawan masih terbilang

rendah, kemudian karyawan pada PT Hamita Utama Karsa masih perlu memperluas peluang untuk berprestasi lebih tinggi lagi dalam melakukan tugas yang di berikan oleh perusahaan.

Kemudian fenomena yang terjadi pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin rasa kesetiaan karyawan pada perusahaan berkurang karena karyawan merasa dibanding-bandingkan dengan karayawan yang memiliki kedekatan dengan atasan, selanjutnya tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, masih kurangnya rasa kejujuran karyawan di dalam bekerja, masih kurangnya jiwa kepemimpinan dari manajer di dalam perusahaan, tingkat gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki karyawan, kompensasi tidak langsung untuk karyawan masih belum sepenuhnya terpenuhi, lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat karyawan banyak yang mengeluh, seperti kurangnya pemberian alat pendingin ruangan, fentilasi, udara, dan lahan parkir yang kurang memadai.

Selain itu permasalahan yang terjadi pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin adalah pada disiplin kerja hal ini dapat dilihat dari masih banyak karyawan yang kurang menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, banyak karyawan yang tidak disiplin contohnya, datang tidak tepat waktu seharusnya masuk kerja pukul 08:00 akan tetapi masih banyak karyawan yang masuk pukul 08:40, kemudian menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang di tetapkan, aturan berseragam masih banyak yang tidak menaati untuk melakukannya. Hal tersebut dapat mengganggu hasil dari kinerja karena

ketidapatuhan karyawan dengan peraturan yang telah ditetapkan pada PT Hamita Utama Karsa Musi sBanyuasin.

Permasalahan yang terjadi pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin adalah pada motivasi kerja, kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan membuat kinerja karyawan di PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin tidak stabil contohnya kurangnya motivasi dalam kebutuhan fisiologis, misalnya seperti pemberian air minum yang seharusnya diberikan kepada karyawan, kurangnya pemberian motivasi dalam bentuk rasa aman seperti, asuransi jiwa, asuransi jaminan hari tua, yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja, kurangnya rasa kebersamaan antarkaryawan yang hanya mementingkan dirinya sendiri, tidak ada pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kemampuan lebih dalam melaksanakan tugas dengan sangat baik.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin”**.

B. Rumusan Masalah

Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian**1. Manfaat Bagi Penulis**

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan evaluasi mengenai permasalahan dan hambatan pada penurunan kinerja di dalam perusahaan sehingga dapat diperbaiki untuk kedepannya.

3. Manfaat Bagi Almamater

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

Daftar Pustaka

- Arifin. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Surya Perwira Medan. Vol : 2, No 1 Desember 2017. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*. Diakses 11 Oktober 2019, dari file:///C:/Users/ASUS/Favorites/Downloads/2880-12550-9-PB-pdf
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Edisi 1)*. Yogyakarta : Gava Media
- Danang Suyonto. (2014). *Uji Validitas Dan Reabilitas (Edisi 1)*. Jakarta : buku seru
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group
- Fitriya Fauzi, Abdul Basyith Dencik dan Diah Isnaini Asiati. *Metode Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat
- Ichladio Fitrianto. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. Vol :1, No 1 April-September 2016. *Jurnal Mirai Manajement*. Diakses 11 Oktober 2019, dari <file:///C:/Users/ASUS/Favorites/Downloads/2880-12550-7-PB.pdf>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : pranada Media Group.
- M. Iqbal Hasan. (2015). *Pokok-Pokok Statistik 2 (Statistik Inferensif) (Edisi 2)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Natalia Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Devisi Penjualan PT Rembaka. Vol : 7, No 1, 2019. *Jurnal Agora*. Diakses 11 Oktober 2019, dari file:///C:/Users/ASUS/Favorites/Downloads/2880-12550-8-PB-pdf
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

