

SKRISPI

**PENGARUH DISIPLIN, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT
PEMINDO MULTI SUKSES DI JAKARTA BARAT**



DIAJUKAN OLEH:

Nama: Calvin Max

NIM: 115190053

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANEGARA
JAKARTA BARAT**

2022

SKRISPI

**PENGARUH DISIPLIN, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT
PEMINDO MULTI SUKSES DI JAKARTA BARAT**



UNTAR
Universitas Tarumanagara


DIAJUKAN OLEH:

Nama: Calvin Max

NIM: 115190053

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANEGARA
JAKARTA BARAT
2022**

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

 **UNTAR**
FAKULTAS
EKONOMI & BISNIS

FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : CALVIN MAX

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190053

Program Studi : SI Manajemen

Alamat : Jalan Tanjung Duren Selatan VII No 4
Jakarta Barat, 11430, RT 015, RW 002

Telp. [REDACTED]

HP. [REDACTED]


Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 04 Januari 2023


Calvin Max

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Calvin Max
NIM : 115190053
PROGRAM/JURUSAN : Ekonomi/ Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Displin,Kepemimpinan,Motivasi terhadap
kepuasan kerja karyawan di PT. Pemindo Multi
Sukses

Jakarta, 16 Desember 2022

Pembimbing,



(Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., M IKOM.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

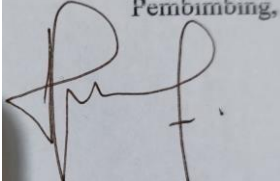
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Calvin Max
NIM : 115190053
PROGRAM/JURUSAN : Ekonomi/ Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Displin,Kepemimpinan,Motivasi
terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.
Pemindo Multi Sukses

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 11 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : I Gede Adiputra Drs.,M.M,Dr.
2. Anggota Penguji : Yusbardini Dra.,M.E.
Oey Hannes Widjaja S.E,M.M,MIKOM.

Jakarta, 17 Januari 2023

Pembimbing,


(Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M.MIKOM.)

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA**

(A) Calvin Max 115190053

*(B) THE EFFECT OF DISCIPLINE LEADER SHIP AND MOTIVATION ON
JOB SATISFACTION AT PT PEMINDO MULTI SUKES IN WEST
JAKARTA*

(C) XV + 80 page , 19 tabels , 3 Pictures, 3 Attachments

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) Abstract: Human Resources play an important role in the running of a company. The role of human resources is very important for the success of a company, if the human resources in the company have good abilities, it will make the company develop to achieve its goals, on the contrary, if the company does not have good abilities then the company cannot develop to achieve its goals. In the era of globalization now encourages competition in several companies to be increasingly fierce, therefore there is the biggest challenge that each company has now the most serious time to achieve the management's goal of carrying out the lives of its employees and the life of the company in which there is a quality of human resources. The purpose of this study is to find out and analyze discipline, leadership. motivation towards employee performance satisfaction at pt Pemindo Multi Sukses Jakarta. This study used primary data by distributing questionnaires to employees in the West Jakarta area of 50 people using nonprobability sampling techniques using purposive sampling techniques. The analysis method uses the Structural Equation Modeling (SEM) method with a quantitative approach, which is processed with the help of SmartPLS Software version 3.4. The results of this study show that Leadership

and Motivation have a positive and significant effect on employee performance satisfaction at PT Pemindo Multi Sukses. .

The results of this study are expected to provide input to companies in the Jakarta area to pay attention to the job satisfaction of their employees through leadership and motivation. Companies are also expected to understand the benefits of good leadership and motivation to increase employee job satisfaction.

(F) Keywords: Discipline, Leadership, Motivation, Job Satisfaction

(G)Daftar Acuan 24

(H)Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) Calvin Max 115190053

(B) **PENGARUH DISIPLIN, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PEMINDO MULTI
SUKSES DI JAKARTA BARAT**

(C) *XV + 80 halaman , 19 tabel 3 gambar , 3 lampiran*

(D) **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

(E) Abstrak: Sumber Daya Manusia sangat berperan penting dalam jalannya sebuah perusahaan. Peranan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan, jika sumber daya manusia di perusahaan itu memiliki kemampuan yang bagus maka akan membuat perusahaan itu berkembang untuk mencapai tujuannya, sebaliknya jika perusahaan tidak memiliki kemampuan yang bagus maka perusahaan itu tidak bisa berkembang untuk mencapai tujuannya. Dalam era globalisasi sekarang mendorong persaingan beberapa perusahaan semakin ketat, oleh karena itu adanya tantangan terbesar yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan sekarang saat yang paling serius itu untuk mencapai tujuan manajemen untuk melangsungkan hidup para karyawannya dan kehidupan perusahaannya yang didalamnya ada kualitas sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis disiplin, kepemimpinan, motivasi terhadap kepuasan kinerja karyawan di pt Pemindo Multi Sukses Jakarta.

Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan di daerah Jakarta Barat yang berjumlah 50 orang dengan

menggunakan teknik nonprobability sampling dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan kuantitatif, yang diolah dengan bantuan *Software SmartPLS* versi 3.4. Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT Pemindo Multi Sukses. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan di daerah Jakarta untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui kepemimpinan dan motivasi. Perusahaan juga diharapkan mengerti manfaat dari kepemimpinan dan motivasi yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

(F) *Daftar Acuan 24*

(G) Kata Kunci: Disiplin, Kepemimpinan, dan Motivasi, Kepuasan Kerja

(H) Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.

HALAMAN MOTTO

**“ Semangat terus jangan cepat menyerah untuk melakukan sesuatu Dengan
Bimbingan Tuhan ”
(Calvin Max)**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan,
Untuk keluarga saya yang saya kasihi, untuk teman-teman, pengajar
Dari saya sekolah sampe kuliah yang telah memberikan motivasi dan dukungan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkatnya dan kasih nya yang sudah memberikan kesempatan, kekuatan, penyertaan-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan laporan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pemindo Multi Sukses Jakarta” dengan baik dan tepat waktu. Yang mana skripsi ini ditujukan untuk mencapai gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara

Dalam penulisan skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih untuk pihak-pihak yang terkait yang telah memberikan masukan dan motivasi dan doa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, yaitu:

1. Oey Hannes Widjaja selaku Dosen Pembimbing dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara yang sudah meluangkan waktunya dan tenaganya serta kesabarannya dalam membimbing dan memberikan pengarahan selama penulisan skripsi berlangsung
2. Dr. Sadwidji Widioadmodjo, S.E, M.M., M.B.A. Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara
3. Frangky Slamet, S.E, M.M. Selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara
4. Seluruh Dosen dan staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama penulis menempuh Pendidikan di Universitas Tarumanegara
5. Untuk keluarga tercinta, papa, mama, adik yang sudah memberikan dukungan morill, motivasi, kasih sayang semangat dan doanya untuk penulis agar semangat dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Edhy Trisno Rahdjo selaku Direktur Utama dan Yani selaku HRD di PT Pemindo Multi Sukses Jakarta yang sudah menyempatkan waktunya untuk bertemu dan memberikan izin untuk melakukan riset di perusahaannya

7. Yudhi selaku Karyawan PT pemindo Multi Sukses yang sudah membantu menyebarkan kuisioner penelitian.

8. Untuk teman-teman sesama bimbingan yang menyelesaikan skripsi Bersama yaitu Sania, Pyhlen, Vaness, Albet
9. Untuk Teman-teman, Marco, Jacky, Vanessa, Elsa yang sudah memberikan semangat dan motivasinya
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dari awal kuliah sampai proses penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih kurang dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan dan menerima saran dan kritik dari semua pihak yang membangun guna untuk menyempurnakan skripsi ini, akhir kata saya ucapkan terimakasih

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Gambaran Umum	6
B. Definisi Konseptual Variabel	7
C. Kaitan Antara variabel-variabel	15
D. Penelitian Pendahulu	16
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Desain Penelitian.....	22
B. Populasi, Teknik Pemilihan sample, Ukuran sample	22
C. Operasional Variabel Dan Instrument.....	23
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	28
E. Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Deskripsi Subjek Penelitian	34
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	35
C. Hasil analisis data.....	41
D. Pembahasan.....	44
BAB V PENUTUP	46
A. Kesimpulan.....	46
B. Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA.....	48
LAMPIRAN	51
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	64

HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN65

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Independen – Disiplin.....	24
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Independen – Kepemimpinan.....	25
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Independen – Motivasi	26
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Independen – Kepuasan kerja.....	27
Tabel 3.5 Skor Skala <i>Likert</i> Lima Poin.....	27
Tabel 3.6 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas	29
Tabel 3.7 Hasil Outer Loading	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan usia	34
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	35
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Disiplin.....	36
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Motivasi	37
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepemimpinan	39
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan kerja.....	40
Tabel 4.8 Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2).....	41
Tabel 4.9 Hasil Analisis <i>Cross-Validated Redundancy</i> (Q^2).....	42
Tabel 4.10 Hasil Analisis Effect size (F^2).....	42
Tabel 4.11 Path Coefficient dan hasil bootstrapping	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model penelitian	21
Gambar 3.1 Hasil Outer Loading.....	30
Gambar 4.1 Hasil pengujian Bootsraping.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	51
Lampiran 2. Data Responden.....	57
Lampiran 3. Hasil Olahan Splss	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia sangat berperan penting dalam jalannya sebuah perusahaan. Peranan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan, jika sumber daya manusia di perusahaan itu memiliki kemampuan yang bagus maka akan membuat perusahaan itu berkembang untuk mencapai tujuannya, sebaliknya jika perusahaan tidak memiliki kemampuan yang bagus maka perusahaan itu tidak bisa berkembang untuk mencapai tujuannya.

Dalam era globalisasi sekarang mendorong persaingan beberapa perusahaan semakin ketat, oleh karena itu adanya tantangan terbesar yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan sekarang saat yang paling serius itu untuk mencapai tujuan manajemen untuk melangsungkan hidup para karyawannya dan kehidupan perusahaannya yang didalamnya ada kualitas sumber daya manusia.

Disiplin kerja menggambarkan seberapa tanggung jawabnya seseorang untuk melakukan tugasnya di perusahaan itu, yang mengakibatkan berdampak baik pada perusahaan. Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2013:129) berpendapat bahwa disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, sedangkan menurut Rivai (2010:825) berpendapat bahwa disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku.

Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling dalam Ansory&Indrasari, 2018:86).Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, setiap orang pasti menginginkan untuk menjadi

pemimpin, maka oleh karena itu pemimpin harus memiliki kualitas bagus dan mampu memimpin suatu perusahaan dengan baik.

Menurut Adiwilaga (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah perilaku yang akan diterapkan oleh pemimpin atau atasan untuk mempengaruhi karyawannya menggunakan cara tertentu untuk menjalankan proses jalannya tujuan perusahaan. Dari penelitian diatas dapat dikatakan baik atau tidaknya sikap pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah Yunus & Ahmad Alim Bachri (2013) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh oleh Rini Astuti & Iverizkinawati (2018) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Untuk menciptakan Sumber Daya manusia yang berkualitas maka perusahaan harus bisa memberikan motivasi-motivasi positif yang bisa membuat karyawan berkembang jauh untuk mencapai target dari perusahaan itu sendiri, Motivasi adalah dorongan yang diberikan seseorang terhadap orang lain, dan menyebabkan orang yang diberi motivasi itu menjadi lebih semangat dan giat dalam bekerja serta memiliki rasa antusias untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Fahmi (20016) mengatakan bahwa Motivasi merupakan suatu aktivitas perilaku yang berkerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan- kebutuhan mereka, menurut Santoso (2016) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu alat set pada kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi orang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan pada tujuan spesifik tertentu. Motivasi tersebut sangat penting bagi karyawan tersebut agar karyawan tersebut puas apa yang didapatkannya dari perusahaan tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sri Aprianti Tarigan (2017) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Matrix Jaya Indomas Medan. Hasil penelitian ini adalah karyawan yang diberikan motivasi sangat tinggi bagi perusahaan untuk mencapai suatu target atau tujuan.

Kepuasan kerja merupakan S.P Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi darikeduanya.

PT Pemindo multi sukses merupakan perusahaan teknologi pertama yang memiliki spesialis dibidang perangkat Gaming dan PC, Notebook di Indonesia. PT Pemindo Multi Sukses ini berkantor pusat di Tanjung Duren Jakarta Barat. Perusahaan ini siap memberikan produk dan layanan IT yang berkualitas dengan sistem konsultasi, selain itu perusahaan ini juga menyediakan konsultasi setelah pembelajaran / Review untuk menciptakan kepuasan pelanggan.

Pada Kenyataannya pasti di setiap perusahaan mempunyai kendala, masalah, dan keluhan yang sering hadapi. Salah satunya yang dialami oleh PT Pemindo Multi Sukses yang berlokasi di Tanjung Duren. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara yang didapat dari karyawan perusahaan tersebut yang berinisial H mengatakan bahwa adanya ketidakpuasan kinerja yang didapat dikarenakannya tidak adanya motivasi-motivasi yang diberikan pada diri mereka selama mereka berkerja diperusahaan tersebut oleh pemimpin pada masing-masing divisi-divisi yang membawahnya Masalah lainnya terkait dengan kedisiplinan, jika karyawan tersebut telat dan tidak menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku akan diberikan hukuman / sanksi berupa pemotongan upah atau melakukan penggantian suatu barang atas kesalahan penjualan.

Berdasarkan uraian di atas yang dijelaskan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian. Penelitian ini akan **berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Displin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pemindo Multi Sukses”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti akan meneliti tentang pengaruh disiplin, kepemimpinan, motivasi terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT Pemindo Multi Sukses:

1. Adanya ketidakpuasan diri karyawan dalam bekerja yang berujung pada menurunnya kepuasan kerja karyawan.
2. Karyawan merasa kurang termotivasi karena tidak adanya umpan balik yang positif, seperti dorongan atau dukungan dari perusahaan sehingga kepuasan kerja di perusahaan menurun.
3. Adanya ketidak disiplin karyawan terhadap peraturan-peraturan yang sudah di tetapkan
4. Adanya upah yang diberikan tidak sebanding dengan hasil kepuasan kinerja karyawan, hal tersebut mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pemindo Multi Sukses. Pembatasan masalah ini dimaksudkan agar penelitian memperoleh ruang lingkup yang lebih jelas atau terfokus dan tidak menyimpang dari pokok permasalahannya, sehingga pembahasan dapat dilakukan lebih detail.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah diatas, maka penulis melakukan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT Pemindo Multi sukses?
2. Apakah Motivasi yang diberikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT Pemindo Multi Sukses?
3. Apakah Disiplin dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT Pemindo Multi Sukses?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka penulis melakukan rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi yang diberikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin yang diterapkan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk mendapatkan ilmu dan objek mengenai pengaruh disiplin, kepemimpinan, motivasi terhadap kepuasan kinerja serta untuk mempraktekan ilmu-ilmu yang sudah di pelajari semasa kuliah.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan, referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti pengaruh disiplin, kepemimpinan, motivasi terhadap kepuasan kinerja. Serta dapat dijadikan bahan dasar pembandingan dengan konteks yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Afandi, Syaiful Bahri (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*, e- ISSN 2623-2634, Volume 3, nomor 2
- Alfian, Doni Afrial (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT Semen Padang*, Volume 03, Nomor 02
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, Lisbeth Manakeke (2014). *Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi, terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT PLN Wilayah Sultengtenggo Area Manado*, ISSN 2303- 1174, Volume 2, Nomor 3
- Dr. Muhammad Busro (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prena Media Group
- Fiki Indrata Hidayat (2017). *Pengaruh Disiplin, Motivasi , Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII*
- Hakim, Ahmad Alhakim (2020). *Effect of Motivation, leadership, and discipline on employees Perfomance (Case study of PT.Injakayu, Gunung Putri – Bogor)*
- Kusni Ingsih, Wiwin Wuryani, Suhana Suhana (2021) *The Role of Work Enviroment Motivation, Leadership To Improve Employee With Job Satisfacaction, Volume 20, Issue 3*
- Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura*, ISSN 1829-7395, Volume 13, Halaman 110-117
- Mohamad Duddy Dinantara (2020). *The Influence Of Discipline,Motivation in PT. Panca Usaha Lestari In Jakarta*, e- ISSN 2549-7499, page 243-252
- Mohammad Duddy Dinantara (2020). *The Influence of Discipline, leadership and Motivation on Employee Performance in PT. Panca Usaha Lestari in Jakarta*, 243-252 (e-ISSN 2549-7499)

- Rahmat Saragih, Mahir Pradana, Tri Indra Wijaksana, Yahya Arwiyah, Nurul Fadhillah (2021). *Antecedents of Work Performace: The Effect Of Leadership, Work Motivation and Discipline*, *Journal of Management Information and Decision Sciences* , Volume 6
- Sugiyono. (2018). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Valensia Angelina Wisti Dapu (2015). *The Influence of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado* (ISSN 2303-11)
- Yanti Komala Sari (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Displin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Sari di Dumai*, Volume 6, nomor 2
- Ghozali, I & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan SPSS 4.0*
- Bosque. (2017, Agustus). <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/20-pengertian-disiplin-menurut-para-ahli.html>. Retrieved from <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/20-pengertian-disiplin-menurut-para-ahli.html>.
- <https://konsultasiskripsi.com/2022/01/26/model-pengukuran-outer-model-skripsi-dan-tesis-2/>. (2022, November). Retrieved from konsultasiskripsi .
- Kho, B. (2020, february). <https://ilmumanajemenindustri.com/teori-dua-faktor-herzberg-teori-motivator-hygiene/>. Retrieved from <https://ilmumanajemenindustri.com/teori-dua-faktor-herzberg-teori-motivator-hygiene/>.
- Penulis. (2022, November). <https://123dok.com/article/uji-reliabilitas-uji-validitas-dan-reabilitas.z1d7v2wp#:~:text=Menurut%20Ghozali%20%282018%3A%2053%29%20dalam%20uji%20reliabilitas%20data,Alpha%20Cronbach%2C%20yang%20memiliki%20rumus%20sebagai%20berikut%20%3A>. Retrieved from 123 dok .
- Rabbani, a. (2022, November). [https://www.sosial79.com/2020/12/pengertian-reliabilitas- Pengertian%20Reliabilitas%20MenurutSugiono%](https://www.sosial79.com/2020/12/pengertian-reliabilitas- Pengertian%20Reliabilitas%20MenurutSugiono%20) Retrieved From sosial79.com
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Atika, Yuniarti (2020) *Pengaruh Promosi, Pengetahuan Nasabah Dan Motivasi Terhadap Keputusan Pengambilan Cicilan Pada Pt Al-Ijarah Indonesia Finance Cabang Lampung*

Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan amos lisrel PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media

