

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
BPR CEMPAKA WADAH SEJAHTERA KOTA PEKANBARU**

*The Influence Of Motivation, Discipline, and Job Satisfaction On Employe
Performance At PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera City, Pekanbaru.*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Oleh

Nama : MEILIZA ADE PUTRI

NIM : 1961201031

Jurusan : Manajemen SDM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2023**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MEILIZA ADE PUTRI

NIM : 1961201031

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN SDM

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
BPR CEMPAKA WADAH SEJAHTERA PEKANBARU

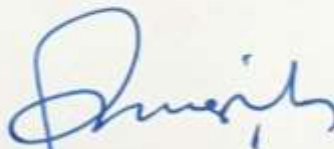
DISETUJUI

PEMBIMBING I



Drs. Nurmansyah, SR, BSc, MM
NIDN: 0009095906

PEMBIMBING II



Drs. Safrul Rajab, SE, MM
NIDN: 1002076101

DEKAN



Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., Ak., CA., ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN



Azzunyandi, S.E., M.Si
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MEILIZA ADE PUTRI

NIM : 1961201031

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN SDM

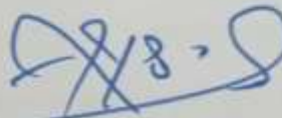
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
BPR CEMPAKA WADAH SEJAHTERA PEKANBARU

KETUA JURUSAN



Aznuriyanti, S.E., M.Si
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

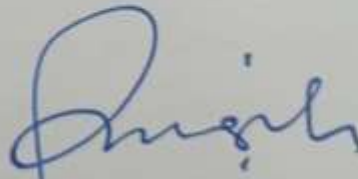


Idel Waldemi, S.E.I., M.Si
NIDN: 1008078602

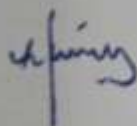
ANGGOTA



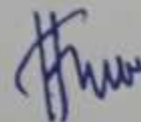
Drs. Nurmansyah, SR, BSc, MM
NIDN: 0009095906



Drs. Safrul Rajab, SE, MM
NIDN: 1002076101



Lili Erti, S.E., MM
NIDN: 1028046101



Souvya Fitric, S.E., MM
NIDN : 1011107901

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru

Meiliza Ade Putri
1961201031

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode pengumpulan data melalui kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera. Sampel yang diambil sebanyak 34 responden dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analisis. Berdasarkan hasil uji t pertama menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan, variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

ABSTRAK

The Influence of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction on
Employee Performance at PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru

Meiliza Ade Putri

1961201031

This research aims to determine the effect of work motivation, work discipline and job satisfaction on employee performance. The variables used are work motivation, work discipline, job satisfaction and employee performance. The data collection method is through questionnaires distributed to PY employees. BPR Cempaka Container Sejahtera. The sample taken was 34 respondents using a saturated sampling technique. The analysis technique used in this research is path analysis. Based on the results of the first t test, the results show that the work motivation variable has a significant positive effect on employee performance, the work discipline variable has a significant positive effect, the job satisfaction variable has a significant positive effect, the work motivation, work discipline and job satisfaction variables have a positive effect on employee performance.

Key words: *work motivation, work discipline, job satisfaction, employee performance*

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak 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 dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbeneran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Pekanbaru, 11 Oktober 2023

Yang Membuat Pernyataan,



MEILIZA ADE PUTRI

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT berkat limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera”. Skripsi ini adalah salah satu dari beberapa persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan dan memperoleh gelar sarjana untuk program S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, berkah, dan karunia-Nya serta memberikan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang diharapkan.
2. Bapak Dr. Arizal N, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Dr. Fatkhurahman, S.E, SR. MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
4. Bapak Drs. Nurmansyah, S.E, SR, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing penulis.
5. Bapak Safrul Rajab S.E, MM selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen segenap dosen/asisten dosen yang telah banyak memberikan berbagai ilmu dan pada akhirnya dapat dipergunakan oleh banyak mahasiswa.
7. Bapak/Ibu serta segenap saudara/I segenap staff dan pegawai tata usaha fakultas ekonomi Universitas Lancang Kuning yang telah memberikan bantuan dalam kelancaran administrasi penyelesaian skripsi penulis.

8. Kedua orang tua saya tercinta (Daniel Muchtar & Wisnawati) Orang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dan kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terimakasih untuk semua berkat do'a dan dukungan ibu dan papa saya bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi. Ibu dan papa harus selalu ada disetiap perjalanan & pencapaian hidup saya, I Love you more more more.
9. Muhammad Arifin Ilham, yang senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis, memberi dukungan, motivasi, pengingat, dan menemani peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungki, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Semoga seluruh doa, bantuan, pengorbanan dan bimbingan terhadap penulis selama ini mendapat limpahan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa, Amin. Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kekurangan, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi.

Pekanbaru, Oktober 2023

Meiliza Ade Putri

1961201031

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESI...9	
2.1 Telaah Pustaka	9
2.2 Kerangka Pemikiran.....	30
2.3 Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....41	
3.1 Lokasi Penelitian	41
3.2 Obyek Penelitian	41
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5 Jenis dan Sumber Data	42
3.5.1. Jenis Data	42
3.5.2. Sumber Data.....	42
3.6 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel.....	43
3.7 Analisis Data	45
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	53
10.1 Sejarah Singkat Perusahaan	53
10.2 Struktur Organisasi.....	56
10.3 Aktivitas Umum Dari Obyek Penelitian	57
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN...59	

5.1 Hasil Penelitian	59
5.2 Pembahasan Hasil Penelitian	92
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	96
6.1 Kesimpulan	96
6.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	98
BIOGRAFI PENULISAN	
DATA RESPONDEN... ..	100
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru...	2
Tabel 1.2. Tabel Sasaran Kinerja Karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru...	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.6. Definisi Operasionalisasi Variabel.....	44
Tabel 3.7. Kelas Interval Rata-rata pertanyaan responden variabel penelitian	46
Tabel 3.8. Keeratan hubungan antar variabel.....	46
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru.....	59
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru	60
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru	60
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru	61
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Item Variabel Motivasi Kerja (X1)	62
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Item Variabel Disiplin Kerja (X2).....	62
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Item Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	63
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Item Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel 5.9 Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Penelitian.....	64
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas.....	81
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	83.
Tabel 5.12 Hasil Uji Autokorelasi.....	85
Tabel 5.13 Regresi Linear Berganda.....	86
Tabel 5.14 Koefisien Determinasi.....	89
Tabel 5.15 Hasil Uji F	90
Tabel 5.16 Hasil Uji t	91

Tabel Data Tabulasi	106
Tabel Durbin Watson	
Tabel r Sugiyono	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	39
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru.	57
Gambar 3. Uji Normalitas Dengan Histogram.....	82
Gambar 4. Multivariate standardized scatterplot	83
Gambar 5. Grafik Scatterplot	86
Gambar 6. Surat Penelitian	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia berperan besar dalam kemajuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk terus merawat dan mengatur SDM-nya dengan baik agar dapat memaksimalkan kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi sangat penting dalam menggerakkan orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa motivasi pegawai tidak akan merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan tidak akan dapat dicapai. Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan memberikan peluang pertumbuhan kepada karyawan yang unggul dan mengakui kinerja mereka yang luar biasa merupakan hal penting. Menemukan cara untuk memotivasi karyawan merupakan tugas yang rumit dalam sebuah organisasi karena kebutuhan dan keinginan tiap pegawai beragam.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan dalam suatu organisasi merupakan tolak ukur hidupnya norma, tata tertib dan peraturan organisasi yang berhubungan dengan orang-orang dalam organisasi. Disiplin yang baik merupakan tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Tugas lebih banyak berasal dari diri pegawai itu sendiri. Salah satu

bentuk disiplin adalah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Setiap organisasi mempunyai standar perilaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang harus dijalankan dan berhubungan dengan tugas.

Organisasi mengharapkan standar perilaku dan aturan yang telah dibuat dapat dipatuhi oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, tetapi dalam kenyataan sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan yaitu kurang disiplin. Hal ini tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Berdasarkan data yang diperoleh, kinerja pegawai mengalami penurunan yang cukup signifikan. Hal ini dibuktikan dengan data absensi pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru

Tahun	Jumlah pegawai	jumlah hari kerja	jumlah hari kerja keseluruhan pegawai	jumlah absen	Total Absen	persentase %
				A		
2019	35	233	8.155	17	17	0,07
2020	34	233	7.922	10	10	0.04
2021	36	233	8.388	15	15	0,06
2022	34	233	7.456	8	8	0,03

Sumber : PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru (2023)

Tabel 1, menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai berfluktuasi setiap tahunnya, dapat dilihat pada tahun 2019 persentase absensi yaitu 0,07% kategori tertinggi dengan banyak nya total absen sebanyak 17. Pada tahun 2020 persentase absensi yaitu 0,04%, diikuti pada tahun 2021 naik sebesar 0,06% dan pada tahun terakhir 2022 persentase absensi yaitu 0,03%.

Dapat disimpulkan terdapat indikasi masalah pada absensi di tahun 2019, Tingkat absensi pegawai yang tinggi jika dibiarkan secara terus menerus akan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh dalam mengukur kinerja karyawan. Karena kepuasan kerja salah satu hal yang penting dalam dunia kerja. Karyawan akan merasa lebih puas apabila jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Seperti yang diungkap oleh (Putu 2013. hlm 636) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang tinggi pula.

Prestasi para pegawai memiliki dampak besar terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja yang optimal akan sejalan dengan kemajuan bisnis perusahaan, sementara kinerja yang kurang akan memberikan dampak negatif pada perusahaan. Selain berdasarkan tingkat absensi penilaian kinerja karyawan juga dapat dilihat berdasarkan sasaran kinerja karyawan setiap tahunnya sebagai berikut:

Tabel 1.2

Sasaran Kinerja Karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah SKP Karyawan	Rata-rata Persentase Karyawan%
1	2019	35	4.836	138,2
2	2020	34	3.450	101,5
3	2021	36	3.855	107,1
4	2022	34	4.520	132,9

Sumber: PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru

Tabel 2, menunjukkan bahwa sasaran kinerja karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera pada 4 tahun terakhir berfluktuasi setiap tahunnya. Terlihat pada tahun 2019 menghasilkan jumlah SKP sebanyak 4.836 atau 138,2% diikuti tahun 2020 menurun sebanyak 3.450 SKP atau 101,5%, pada tahun 2021 mulai kembali naik sebanyak 3.855 atau 107,1% dan pada tahun 2022 sebanyak 4.520 atau 132,9%.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Karena para karyawan hanya bekerjasesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan karena takut kehilangan pekerjaan tanpa mengembangkan potensi yang ada dalam diri. Jadi dapat diuraikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ini menunjukkan pada sasaran kinerja karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera pada tahun 2020 terjadi indikasi masalah hingga hasil dari jumlah SKP karyawan renda dari 4 tahun terakhir. Maka dari itu sangat diperlukan kinerja yang baik dari pegawai dan berprestasi dalam perusahaan tersebut. Untuk mencapai kinerja karyawan yang diharapkan beberapa faktor yang berpengaruh adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Namun berdasarkan analisis data dari jurnal Riset Manajemen oleh Winarno (2020) dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang mana analisis data tersebut diperoleh dari 57 orang karyawan PT. Anugerah Putra Siantan Malang yang telah dijelaskan

menarik kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Achmad Fadhil dan Yunaidi Mayowan pada tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera" menyimpulkan dua hal utama. Pertama, adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja mereka di perusahaan AJB Bumiputera.

Sementara itu, penelitian sebelumnya oleh Natalia Susanto pada tahun 2019 dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka" menunjukkan hasil yang mencolok. Secara bersamaan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di divisi penjualan PT. Rembaka.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru?

4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru secara parsial.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru secara simultan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dan menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dalam hubungannya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi sumber masukan untuk PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan

b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan wawasan serta pengalaman penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk peneliti berikutnya khusus nya di Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian ini serta sistematika penelitian.

BAB II: TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini penulis mengemukakan landasan berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini, serta kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini penulis menguraikan lokasi penelitian, jenis sumber data, dan metode pengumpulan data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang sejarah singkat PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru yang menjadi objek penelitian.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil dari penelitian.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penelitian ini yang mana penulis menjabarkan kesimpulan dan saran.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 1.695 dan t hitung sebesar 1,703 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 1.695 dan t hitung sebesar 1.997 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera.
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 1.695 dan t hitung sebesar 4.953 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera Kota Pekanbaru.

Penelitian dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, sebagai berikut:

1. PT. BPR Cempaka Wadah Sejahtera sebaiknya lebih meningkatkan motivasi yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan baik dari dalam maupun luar yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai instansi pelayanan masyarakat harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal demi kepuasan nasabah.
2. Selain memberikan motivasi, penting juga untuk memperhatikan disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan agar terciptanya kinerja yang memuaskan di masa yang akan datang.
3. Bagi karyawan hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Nurmansyah, 2016. ***Perilaku Organisasi***, Pekanbaru. Unilak Press.
- Nurmansyah, 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik***, Pekanbaru. Unilak Press.
- Ghozali, Imam, 2016, ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 3***, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kasmir 2019. ***Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)***. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bogor, IN MEDIA.
- Terry, G.R. 2017, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama***, Jakarta, Penerbit Kencana.
- Sugiyono, 2017, ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D***, Alfabeta, Bandung.
- Wahjono, Sentot Imam, 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta, Salemba Empat.
- Apriani, D & Hartoyo, W, E. 2016. ***Pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandang asia maju abadi***. Semarang, *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, I(4), 76-78.

Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*.

Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyadi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor, IN MEDIA.

Terry, G.R. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta,

Penerbit Kencana.

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta,

Bandung.

Wahjono, Sentot Imam, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta,

Salemba Empat.

Jurnal:

Pragiwani Meita. 2020. *Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja*

terhadap Kinerja Karyawan PT. Tektonindo Henda Jaya. Universitas

Padjadjaran. Jurnal manajemen Vol.3 No.3.

Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan*

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa

Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi

Munawaroh. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai*

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin. Universitas Bina Darma.