

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AUTO 2000 TANJUNG API-API  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**Wahyu Suprpto**

**NPM. 17.01.11.0517**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : WAHYU SUPRAPTO  
Nomor Pokok / NPM : 17.01.11.0517  
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA,  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI AUTO 2000 TANJUNG API-API PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi :

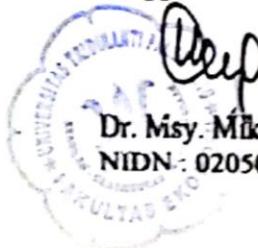
Tanggal *18/10/21* Pembimbing I : *Ima* Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si  
NIDN : 0201018001

Tanggal *18/10/21* Pembimbing II : *Sari* Dr. M. Sari Sakarina S.E., M.M  
.NIDN : 0214033501

Mengetahui :

Dekan

Tanggal: *21/10/21*



Dr. Misy Mikiyal, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS,  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal: *21/10/21*

Mariyam Zanariah, SE., MM,  
NIDN : 0222096301

168 / PS / DFE / 21 =

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG

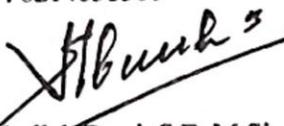
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : WAHYU SUPRAPTO  
Nomor Pokok / NPM : 17.01.11.0517  
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA,  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI AUTO 2000 TANJUNG API-API PALEMBANG.

Penguji Skripsi :

Tanggal 18/10/21 Ketua Penguji :  Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si  
NIDN : 0201018001

Tanggal 18/10/21 Penguji I :  Dr. M. Sari Sakarina S.E., M.M  
NIDN : 0214038501

Tanggal 14/10/21 Penguji II :  H. Hidayat Basri, S.E., M.Si  
NIDN : 0212016201

Mengesahkan:

Dekan

Tanggal: 21/10/21

  
Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal: 21/10/21

  
Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN : 0222096301

100 / PS / DFE / 21

## MOTTO & PERSEMBAHAN

Motto:

“Barang siapa bertaqwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka”.

(Q.S Ath-Thalaq ayat 2-3)

“Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran”. (Albert Einstein)

Kupersembahkan kepada :

- Allah S.W.T
- Kedua Orang Tua Ku
- Istri dan Anak ku
- Sahabat – Sahabat ku
- Almamaterku

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Wahyu Suprpto  
Nomor Pokok / NPM : 17.0111.0517  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA,  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI AUTO 2000 TANJUNG API-API BODY & PAINT  
PALEMBANG.

Dengan ini menyatakan Skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan Skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2021



Wahyu Suprpto

## ABSTRAK

**WAHYU SUPRAPTO. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di AUTO 2000 Tanjung Api – Api Palembang. (di bawah bimbingan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si dan Ibu Dr. M. Sari Sakarina S.E., M.M).**

AUTO 2000 Tanjung Api-Api adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif. Dalam observasi yang telah dilakukan terlihat ada beberapa masalah dalam hal kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja masing-masing secara parsial terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

Penelitian ini dilakukan di AUTO 2000 Tanjung Api-Api dalam jangka waktu Mei 2021 – Sept. 2021. Penelitian menggunakan menggunakan metode angket untuk mendapatkan data. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AUTO 2000 bagian Body and Paint sebanyak 30 orang. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji secara simultan dan uji secara parsial (uji t).

Hasil dari penelitian ini yang pertama adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang, kedua terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang, ketiga tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang dan yang keempat adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja**

## **RIWAYAT HIDUP**

**Wahyu Suprpto**, lahir di Aceh, pada tanggal 03 April 1994 dari pasangan Ayah Suyatno dan Ibu Siti Hasanah. Merupakan anak ke 1 dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 142686 Pulo Padang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 1 Lingga Bayu, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2014 di SMK Bunda Satria Wangon. Pada tahun 2017 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Pada tahun 2014 mulai bekerja di PT ASTRA INTERNATIONAL Tbk-TSO sebagai Mekanik di Auto 2000 Body & Paint cabang Palembang sampai dengan tahun 2015. Pada tahun 2016 mulai menjabat sebagai Foreman. Pada tahun 2017 menjabat sebagai Service Advisor sampai dengan sekarang.

Palembang, September 2021

Peneliti

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Tanjung Api – Api Palembang”**. Laporan Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini. Secara khusus penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.

5. Ibu Dr. M. Sari Sakarina S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Ibu Dian Septiani S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.
7. Bapak Pronanda Sultan selaku Kepala Bengkel bagian Body & Paint AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang dan seluruh karyawan AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang yang telah bersedia membantu dan memberikan data dalam penyusunan Skripsi ini.
8. Jajaran Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
9. Seluruh anggota keluarga atas do'a dan dukungannya selama penyusunan Skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 Fakultas Ekonomi atas semua dukungan, semangat dan kerjasamanya.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Penulis berharap kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan Skripsi ini sehingga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk pendidikan dan penerapan dilapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang, Mei 2021

Peneliti

Wahyu Suprpto

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
ABSTRAK .....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teoritis .....	7=
2.1.1 Motivasi .....	7
2.1.2 Ciri-Ciri Motivasi.....	9
2.1.3 Fungsi Motivasi.....	9
2.1.4 Teori-Teori Motivasi.....	9
2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	15
2.1.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.1.7 Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	22
2.1.9 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja .....	23

2.1.10	Teori-Teori Kepuasan Kerja .....	25
2.1.11	Variabel-Variabel Kepuasan Kerja .....	26
2.1.12	Pengertian Disiplin Kerja .....	27
2.1.13	Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	27
2.1.14	Macam-Macam Bentuk Disiplin.....	28
2.1.15	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	28
2.1.16	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	30
2.1.17	Pengertian Kinerja.....	32
2.1.18	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	33
2.1.19	Dimensi dan Indikator Kinerja.....	33
2.1.20	Fungsi Standar Kinerja.....	35
2.1.21	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	36
2.2	Penelitian Lain yang Relevan .....	37
2.3	Kerangka Berfikir .....	38
2.4	Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>40</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.1.1	Tempat Penelitian.....	40
3.1.2	Waktu Penelitian .....	40
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.2.1	Sumber Data.....	40
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3	Populasi dan Sampel.....	42
3.3.1	Populasi.....	42
3.3.2	Sampel.....	43
3.4	Rancangan Penelitian.....	43
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	44
3.5.1	Variabel.....	44
3.5.2	Definisi Operasional.....	44

1. Motivasi .....	44
2. Kepuasan .....	45
3. Disiplin Kerja .....	46
4. Kinerja .....	47
3.6 Instrumen Penelitian .....	48
3.6.1 Uji Validitas .....	49
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	49
3.7 teknik Analisis Data .....	50
3.7.1 Uji Asumsi Klasik .....	50
1. Uji Multikolinearitas .....	50
2. Uji Heterokedastisitas .....	50
3. Uji Normalitas .....	51
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi .....	52
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi .....	53
3.8 Uji Hipotesis .....	53
3.8.1 Uji Secara Simultan (Uji F) .....	53
3.8.2 Uji Secara Parsial (Uji t) .....	54
3.9 Sistematika Penulisan .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	56
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	56
4.1.2 Visi, Misi dan Budaya FIRST .....	59
4.2 Struktur Organisasi dan Uraian Kerja .....	59
4.2.1 Struktur Organisasi .....	59
4.2.2 Uraian Kerja .....	61
4.3 Hasil dan Pembahasan .....	64
4.3.1 karakteristik Responden .....	64
4.3.2 Uji Instrumen .....	65

1. Uji Validitas .....	65
2. Uji Reliabilitas .....	69
4.4 Analisis Data.....	70
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	70
1. Uji Multikolinearitas .....	70
2. Uji Heterokedastisitas .....	71
3. Uji Normalitas .....	72
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	73
4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	74
4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi .....	76
4.5 Uji Hipotesis .....	76
4.5.1 Uji Secara Simultan (Uji F) .....	76
4.5.2 Uji Secara Parsial (Uji t) .....	77
4.6 Pembahasan.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1 Kesimpulan .....	81
5.2 Saran .....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penilaian Lain Yang Relevan .....	37
3.1 Waktu Penelitian.....	40
3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja .....	45
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja.....	46
3.4 Kisi-Kisi Intstrumen Penelitian Disiplin Kerja.....	47
3.5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kinerja .....	48
3.6 Tingkat Hubungan Antar Variabel .....	52
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	64
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	65
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ).....	66
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) .....	67
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ).....	68
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	69
4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	70
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	71
4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.11 Hasil Uji Normalitas .....	73
4.12 Analisis Regresi Linier Berganda .....	73
4.13 Analisis Koefisien Korelasi .....	75
4.14 Analisis Koefisien Determinasi .....	76
4.15 Uji Simultan (Uji F).....	77
4.16 Uji Parsial (Uji t) .....	78

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Befikir .....	38
4.1 Struktur Organisasi Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang.....	60

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Lembar Kuisisioner
2. Tabulasi Data Responden
3. Hasil Perhitungan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik barang maupun jasa. Organisasi ini akan semakin berkembang dengan keuntungan yang didapatkan. Menuju era globalisasi sekarang ini, perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik di pasar dalam negeri maupun di pasar luar negeri. Menghadapi persaingan tersebut, perusahaan wajib memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk mendukung usaha perusahaan dalam melaksanakan berbagai tugas sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Setiap karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Sinambela, (2016:493) Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari subsistem yang bekerja bersama-sama secara interdependen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan, sebaliknya organisasi atau perusahaan mengharapkan para karyawan dapat berprestasi tinggi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, malas bekerja yang dapat mengakibatkan kinerja

para karyawan menjadi menurun, karena apabila kinerja karyawan menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi atau perusahaan.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo, (2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dengan pemberian motivasi yang tepat. Olehnya dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut. Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan / instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan / instansi. Hal ini perlu, mengingat sumber daya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian, 2009:102). Konsep lain motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun 2012:312). Menurut Silalahi, (2013:354), motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha. Organisasi atau perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja. Para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa

dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula (Siagian, 2009:102).

Menurut Mangkunegara Sinambela, (2016:302) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri. Karyawan yang berhubungan pekerjaannya maupun dengan kondisi lainnya. Menurut Greenberg Dan Baron Sinambela, (2016:302). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan loyal kepada perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut agar karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang selalu konsisten dengan kepuasaannya maka perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melakukan tugasnya misalnya, rekan-rekan kerja, pimpinan kerja, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Semakin termotivasi dalam bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja serta motivasi yang tinggi pula. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian anantara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dia hadapi dengan kata lain kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman pekerjaannya.

Menurut Rivai, (2011:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diharapkan menjadi ciri dari sumber daya manusia pada setiap perusahaan, karena dengan disiplin perusahaan akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya dengan baik pula.

AUTO 2000 adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan baru pada tahun 1989 berubah nama menjadi AUTO 2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT. Astra International Tbk. Saat ini AUTO 2000 adalah *retailer* Toyota terbesar di Indonesia yang menguasai sekitar 42% dari total penjualan Toyota. AUTO 2000 berhubungan dengan PT. Toyota Astra Motor sebagai agen tunggal pemegang merek (ATPM) Toyota, yang menjadikan AUTO 2000 adalah salah satu *founder dealer* resmi Toyota. Sebagai unit yang memegang tanggung jawab perawatan serta perbaikan mesin dari perusahaan, maka karyawan diharapkan memiliki kemampuan yang maksimal sehingga jasa yang ditawarkan perusahaan selalu terpenuhi dan sesuai dengan standar. AUTO 2000 Tanjung Api-Api Body & Paint Palembang adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif. Pada perusahaan tersebut terdapat bagian perbaikan kendaraan yang lebih dikenal dengan istilah BP atau lebih populer dengan istilah *Body Repair* atau *Body & Paint*.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa hasil kerja karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Body & Paint Palembang mempunyai kualitas yang belum baik, hal ini ditunjukkan dengan sebagian karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya

dengan tepat waktu. Selain itu, pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya belum sepenuhnya dapat diselesaikan. Dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, masih ada karyawan yang belum dapat menuntaskan pekerjaan tersebut dengan baik. Fenomena motivasi kerja di Auto 2000 Tanjung Api-Api Body & Paint Palembang adalah sebagian karyawan berpendapat masih belum adanya sebuah penghargaan bagi karyawan yang telah berkerja secara maksimal, serta masih kurangnya bimbingan dari atasan seperti diberi tugas yang baru tetapi tidak ada arahan terlebih dahulu dari atasan, sehingga karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan itu sendiri tanpa tahu apa yang diinginkan atasan tersebut padahal supervisi yang baik dapat menunjang motivasi karyawan itu sendiri.

Fenomena kepuasan kerja di Auto 2000 Tanjung Api-Api Body & Paint Palembang diketahui bahwa ada beberapa karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Body & Paint Palembang yang tidak memperoleh kepuasan kerja sehingga timbul sikap atau tingkah laku negatif, seperti tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sering datang terlambat, dan tidak hadir tanpa pemberitahuan, dan juga ada beberapa karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Body & Paint Palembang merasa perusahaan tidak memperhatikan hasil kerjanya sehingga menimbulkan rasa frustasi dan akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan observasi awal pada Auto 2000 Tanjung Api-Api Body & Paint Palembang ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan

yang tertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir karyawan, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan atau ditempat kerja pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Tanjung Api – Api Palembang”** .

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti yaitu:

1. Apakah Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang
2. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
3. Mengetahui Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
4. Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dan berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengenai

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan disuatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi Auto 2000 Tanjung Api - Api Palembang dalam mengambil keputusan, terutama dalam evaluasi kinerja pada Auto 2000 Tanjung Api – Api Palembang.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi dan menambah informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, 2014, “*Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*”, Aswaja, Banjarmasin.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*”. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji. 2009. “*Manajemen Bisnis*”. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Amstrong, M dan Baron F.2016. “*Manajemen Kinerja*” Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. “*Performance Management*” – The New Realities. London: Institute of Personnel and Development
- Arikunto, S.. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Karya : Jakarta.
- As’ad, Moh, 2004. “*Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*”, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Awan, M.Usman., Mahmood, Khalid. (2013).“*Development of a service quality model for academic libraries*”. *Qualt Quant* (2013) 47:1093-1103.
- A.S, Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung : PT. Remaja Rosdakary
- A. M, Sardiman. 2011. “*Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*”. Jakarta: Rajawali Pers.

- Akmal Umar;. "*Pengaruh upah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja pada industri Manufaktur di kota makasar.*" *Jurnal Aplikasi manajemen* , volume 10, no. 2, Juni 2012: ISSN:1693-5241
- Arianto "*Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri cabang palembang A. Rivai*" (2016)
- Arikunto, S. (2008). "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*". Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Brantas. (2009). "*Dasar-Dasar Manajemen*". Bandung: Alfabeta.
- Chukwuma. Maduka, Edwin. Okafor, Dr. Obiefuna. 2014. "*Effect of Motivation on Employee Productivity*": A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Vol.2, Issue 7, (2014). Retrieved from arcjournals.
- Deni Primajaya. "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang*" (2010)
- Frana Agus Sugianto. "*Pengaruh Motivasi Kerja dan kepemimpinan terhadap Kinerja Kayawan PT Madubaru Yogyakarta*" (2011)
- Fredick Hezberg dalam Wirawan, (2013:354) Herzberg, Frederick. 2011. Herzberg's "*Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*". Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Greenberg, J., Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organization*. Cetakan ke-9. London: Perason Education.
- Hamzah B. Uno, 2007. "*Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*". Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. "*Organisasi dan Motivasi*". Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. "*Manajemen SDM*". Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, Manajemen Perilaku Organisasi : "*Pendayungan Sumber Daya Manusia*", Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2003 Pasolong Harbani, (2013), Kepemimpinan Birokrasi, Alfabeta, Bandung.
- Ibriati Kartika Alimuddin "*Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Makassar*" (2012)
- Kompas, 2016, "*Pengertian Populasi*" 2 Desember 2016, <http://Definisipengertian.net>
- Miftahun dan Sugiyanto. (2010). "*Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja*". Jurnal psikologi volume 37, No. 1, 94 – 109.
- Mitchell & Larsel Hoppock (2014), Locus of control : "*supervision and work satisfication, Academy of management journal*", 18, 628-30
- Nikolas Ivan W.A. & Windayanti "*Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ*" (2019 ).
- Nurhasanah, Siti & A.Soebandi. 2016. "*Minat Belajar Sebagai Determinan Hasil belajar*". Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran.
- Omollo, Pamela Akinyi dan Oloko. 2015. *Effect of Motivation on Employee Performance of commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. International Journal of Human Resource Studies, Vol. 5, No. 2. Pp. 87-103

- Universitas Tridinanti, 2021, "*Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*" Edisi Kedua Cetakan Pertama. Palambang
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2002, "*Manajemen Personalia*". Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2005. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. "*Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012)."*Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited)*".
- Setiadi, N. j. 2010, "*Perilaku Konsumen*", Prenadaledia Group, Bandung
- Sekaran, Uma. 2011. "*Research Methods For Business*" (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang. 2000. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2001. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian Sondang P., 2002. "*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*". Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Silalahi, Ulber, 2013, "*Asas-Asas Manajemen*", Cetakan Kedua, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. 2009. "*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*". Jakarta. PT Rineka Cipta
- Siagian, 2010, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, 2012, "*Teori Motivasi dan Aplikasinya*". PT. Rineka Cipta, Jakarta

Sinambela, 2016, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Buku Aksara Tanjung Barat Jakarta

Sugiyono. (2014). “*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.

Sutrisno, Edy. 2010. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.