

**TUGAS AKHIR MAGANG**

**KEPUASAN KERJA : DAMPAK TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN  
DIVISI KANTOR PT. SAGO NAULI SINUNUKAN**



Disusun Oleh:

Nama : Tira Anisa

Nim : 19311418

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**KEPUASAN KERJA : DAMPAKNYA TERHADAP KEDISIPLINAN  
KARYAWAN DIVISI KANTOR PT SAGO NAULI SINUNUKAN**

**TUGAS AKHIR MAGANG**

**Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir  
guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia**

**Disusun Oleh:**

**Tira Anisa**

**19311418**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam laporan magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku”.

Yogyakarta, 10 Maret 2023

Penulis

A 10,000 Rupiah postage stamp is placed over the signature. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', and 'METERAL TEMPEL'. The serial number '607 9AK0283914204' is visible at the bottom of the stamp.

Tira Anisa

**LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING**

**TUGAS AKHIR MAGANG**

**KEPUASAN KERJA : DAMPAKNYA TERHADAP KEDISIPLINAN  
KARYAWAN DIVISI KANTOR PT SAGO NAULI SINUNUKAN**

**Disusun Oleh:**

**Nama : Tira Anisa**

**Nim : 19311418**

Yogyakarta, 07 Maret 2023

Disetujui untuk Diujikan

Dosen Pembimbing



Dra. Suhartini, M.Si

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR**

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**KEPUASAN KERJA : DAMPAKNYA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DIVISI  
KANTOR PT SAGO NAULI SINUNUKAN**

Disusun Oleh : **TIRA ANISA**

Nomor Mahasiswa : **19311418**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Selasa, 04 April 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Suhartini, Dra., M.Si.

Penguji : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.



Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja  
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok  
Sleman, Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 883087, 885376;  
F. (0274) 882589  
E. fe@uii.ac.id  
W. fecon.uii.ac.id

### BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

*Bismillahirrahmannirrahim*

Pada Semester **Genap 2022/2023** hari, tanggal: **Selasa, 04 April 2023** Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama : **TIRA ANISA**  
No. Mahasiswa : **19311418**  
Judul Tugas Akhir : **KEPUASAN KERJA : DAMPAKNYA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DIVISI KANTOR PT SAGO NAULI SINUNUKAN**  
Jenis Tugas Akhir : **Skripsi**  
Pembimbing : **Suhartini, Dra., M.Si.**

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

**1. Lulus Ujian Tugas Akhir \*)**

- a. ~~Tugas Akhir tidak direvisi~~
- b. ~~Tugas Akhir perlu direvisi~~


**2. ~~Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir~~**

Nilai : **A-**  
Referensi : **Layak/Tidak Layak \*)** ditampilkan di Perpustakaan  
Tim Penguji  
Ketua Tim : **Suhartini, Dra., M.Si.**  
Anggota Tim : **Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.**

Keterangan:  
\*) *Coret yang tidak perlu*



Yogyakarta, 04 April 2023  
Ketua Program Studi Manajemen

  
Abdur Rafik, S.E., M.Sc.

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Tugas akhir ini saya persembahkan sangat spesial untuk kedua orang tua saya yang teramat sangat selalu memperjuangkan dan memberikan yang terbaik untuk anak-anaknya, yang tidak pernah menyerah agar anaknya bisa menggapai cita-citanya dan yang setiap saat selalu memanjatkan doa demi kesuksesan dunia dan akhirat bagi anak-anaknya, terima kasih Ayah yang sangat aku cintai, terima kasih Ibuku yang sangat aku sayangi. Terima kasih juga kepada saudara dan saudariku Rita rahmadani, Nurmawaddah, dan Muhammad wildan al-faiz, Ratna Sari, Tia Oftaviani, Vinna Puspitasari, Riska Andini, Pida Yanti, Pey Varatovora, Damiyana, Saryanto, Aldi Syahaputra, Suyana, Leni, Siti Nur Jannah, May Saroh, Kartini, Sutardi, Nirwanto, Suni, Tya Muthia, Tya Berry, Metha Aurelia dan khususnya Nanang Hidayat yang telah banyak memberikan saya pengalaman dan pelajaran berharga di proses perkuliahan saya dan masih banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Tugas akhir ini juga sebagai bentuk dedikasi saya kepada kedua orang tua saya, saudara dan saudari saya, keluarga besar saya, guru dan para dosen, teman-teman, serta orang-orang yang berada di sekitar saya. InshaAllah atas doa semuanya, semoga saya bisa menjadi orang yang bermanfaat kedepannya bagi banyak orang. Aamiin Ya Robbal 'Alamiin.

## **HALAMAN MOTTO**

**“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”**

**(QS. Al-Mujahadah: 11)**

**“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Karena itu bila kamu telah selesai (dari suatu urusan) dan kepada Tuhan, berharaplah”**

**(QS. Al-Insyirah : 6-8)**

**“Jangan kalah pada rasa takutmu**

**Hanya ada satu hal yang membuat mimpi tak mungkin diraih:**

**Perasaan takut gagal”**

**(Paulo Coelho, “The Alkemis”)**

**“Hidup itu memilih, maka pilihlah dan lakukan pilihan yang terbaik untuk hidupmu”**

**(Penulis)**



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim.*

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Dengan mengucap puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, ridho dan karunia-Nya kepada peneliti, sehingga “**Laporan Magang berjudul Kepuasan Kerja: Dampak Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Divisi Kantor PT Sago Nauli** ” dapat terselesaikan. Adapun tujuan dari penulisan laporan magang ini adalah untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1.

Tak lupa peneliti ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materiil sehingga laporan magang ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Yang Maha Segalanya, atas semua nikmat dan kesempatan yang diberikan kepada peneliti.
2. Orang tua penulis yang telah memberikan dukungan dan doa yang tiada batasnya dalam proses perkuliahan hingga penyusunan laporan ini
3. Ibu Suhartini, Dra., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir Magang yang telah mendidik dan mengarahkan peneliti dalam aktivitas pemagangan dan penyusunan laporan magang.

4. Bapak Risdiyanto Ginting, selaku Mill Manager sebagai pembimbing lapangan peneliti yang telah membimbing dan mengarahkan dalam kegiatan pemagangan.
5. Ibu Annisa Niska, selaku Supervisor yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama aktivitas pemagangan dan penyusunan laporan magang.
6. Rekan-rekan divisi kantor PT Sago Nauli yang tidak bisa peneliti sebut satu-persatu, yang telah membantu dan mendukung peneliti selama aktivitas pemagangan dan penyusunan laporan magang ini.
7. Teman-teman peneliti yang tidak bisa peneliti sebut satu-persatu yang telah memberikan semangat dan menjadi tempat bertukar pikiran selama proses pemagangan dan penyusunan laporan magang ini.

Penulis menyadari bahwa laporan magang ini memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna menjadi pengingat bagi peneliti dalam penyusunan laporan yang akan datang. Akhir kata, semoga laporan magang ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Penulis

## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL.....  | ii   |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....                               | iii  |
| LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING.....                         | iv   |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....                                       | v    |
| HALAMAN MOTTO .....   | vi   |
| KATA PENGANTAR .....  | vii  |
| DAFTAR ISI.....   | ix   |
| DAFTAR GAMBAR .....   | xii  |
| DAFTAR TABEL.....   | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN.....  | xiv  |
| ABSTRAK .....   | xv   |
| BAB I .....   | 1    |
| PENDAHULUAN .....   | 1    |
| 1.1 Profil Perusahaan .....                                     | 1    |
| 1.2 Latar Belakang Masalah.....                                 | 2    |
| 1.3 Rumusan Masalah .....                                       | 2    |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....                                     | 3    |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....                                    | 3    |
| BAB II.....   | 8    |
| KAJIAN LITERATUR .....  | 8    |
| 2.1 Landasan Teori.....   | 8    |
| 2.1.1 Kepuasan Kerja.....                                       | 8    |
| 2.1.2 Kedisiplinan Kerja .....                                  | 14   |
| 2.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja ..... | 19   |
| 2.2 Kerangka Kerja .....  | 19   |

|  |    |
|--|----|
| BAB III .....  | 20 |
| METODOLOGI .....   | 20 |
| 3.1 Pendekatan .....   | 20 |
| 3.2 Unit Analisis .....  | 27 |
| BAB IV .....   | 28 |
| HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI .....                        | 28 |
| 4.1 Pelaksanaan Magang.....  | 28 |
| 4.2 Hasil Temuan Lapangan .....                                    | 30 |
| 4.3 Analisis Data dan Hasil.....                                   | 35 |
| 4.3.1 Analisis Deskriptif Statistik .....                          | 35 |
| 4.3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....                       | 41 |
| 4.4 Pembahasan.....  | 51 |
| 4.4.1 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan .....                        | 51 |
| 4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja .....    | 55 |
| BAB V.....   | 58 |
| KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....                                   | 58 |
| 5.1 Kesimpulan .....   | 58 |
| 5.2 Rekomendasi .....  | 58 |
| DAFTAR PUSTAKA .....   | 60 |
| LAMPIRAN .....   | 65 |
| LAMPIRAN 1 – Surat Permohonan Izin Magang.....                     | 65 |
| LAMPIRAN 2 – Surat Penerimaan Izin Magang .....                    | 66 |
| LAMPIRAN 3 – Surat Keterangan Selesai Magang .....                 | 67 |
| LAMPIRAN 4 – Sertifikat Magang.....                                | 68 |
| LAMPIRAN 5 – Tata Tertib Karyawan .....                            | 69 |
| LAMPIRAN 6 – Daftar Kehadiran Karyawan Divisi Kantor.....          | 73 |
| LAMPIRAN 7 – Lembar Kuesioner Penelitian.....                      | 79 |
| LAMPIRAN 8 – Rekapitulasi Jawaban Responden Penelitian .....       | 82 |
| LAMPIRAN 9 – Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1% ..... | 84 |

|   |    |
|---|----|
| LAMPIRAN 10 – Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1% .....                         | 85 |
| LAMPIRAN 11 – Hasil Olah Data dengan SPSS 20 for Windows.....                               | 86 |
| 1) Tabel Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden .....                                 | 86 |
| 2) Hasil Analisis Deskriptif Statistik Variabel Kepuasan Kerja .....                        | 87 |
| 3) Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Item-Item Pernyataan Variabel<br>Kepuasan Kerja ..... | 87 |
| 4) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja .....                       | 88 |
| 5) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Kerja.....                    | 91 |
| 6) Hasil Uji Normalitas Instrumen Penelitian .....  | 94 |
| 7) Hasil Uji Linieritas Instrumen Penelitian.....   | 95 |
| 8) Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....  | 97 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|  |    |
|--|----|
| Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT Sago Nauli Sinunukan ..... | 3  |
| Gambar 2.1 Kerangka Kerja .....                              | 19 |
| Gambar 4.1 Data Absensi Karyawan Divisi Kantor .....         | 32 |
| Gambar 4.2 Grafik Absensi Karyawan Divisi Kantor .....       | 32 |
| Gambar 4.3 Data Keterlambatan Karyawan Divisi Kantor .....   | 33 |
| Gambar 4.4 Grafik Keterlambatan Karyawan Divisi Kantor.....  | 33 |
| Gambar 4.5 Grafik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 35 |
| Gambar 4.6 Grafik Karyawan Berdasarkan Usia.....             | 36 |

## **DAFTAR TABEL**

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3.1 Rentang Skor Skala.....                                       | 23 |
| Tabel 4.1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....                  | 35 |
| Tabel 4.2 Data Karyawan Berdasarkan Usia .....                          | 36 |
| Tabel 4.3 Rentang Skor Skala Variabel Penelitian .....                  | 39 |
| Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....                      | 39 |
| Tabel 4.5 Rekapitulasi Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Dimensi .... | 40 |
| Tabel 4.6 Nilai Validitas Item Kuesioner Penelitian .....               | 42 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....                                   | 43 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas .....                                    | 45 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas.....                                     | 46 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi.....                                   | 47 |
| Tabel 4.11 Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana .....               | 48 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|   |    |
|---|----|
| LAMPIRAN 1 – Surat Permohonan Izin Magang.....  | 65 |
| LAMPIRAN 2 – Surat Penerimaan Izin Magang .....   | 66 |
| LAMPIRAN 3 – Surat Keterangan Selesai Magang .....  | 67 |
| LAMPIRAN 4 – Sertifikat Magang.....   | 68 |
| LAMPIRAN 5 – Tata Tertib Karyawan .....   | 69 |
| LAMPIRAN 6 – Daftar Kehadiran Karyawan Divisi Kantor.....                                   | 73 |
| LAMPIRAN 7 – Lembar Kuesioner Penelitian.....   | 79 |
| LAMPIRAN 8 – Rekapitulasi Jawaban Responden Penelitian .....                                | 82 |
| LAMPIRAN 9 – Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1% .....                          | 84 |
| LAMPIRAN 10 – Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1% .....                         | 85 |
| LAMPIRAN 11 – Hasil Olah Data dengan SPSS 20 for Windows.....                               | 86 |
| 1) Tabel Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden .....                                 | 86 |
| 2) Hasil Analisis Deskriptif Statistik Variabel Kepuasan Kerja .....                        | 87 |
| 3) Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Item-Item Pernyataan Variabel<br>Kepuasan Kerja ..... | 87 |
| 4) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja .....                       | 88 |
| 5) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Kerja.....                    | 91 |
| 6) Hasil Uji Normalitas Instrumen Penelitian .....  | 94 |
| 7) Hasil Uji Linieritas Instrumen Penelitian.....   | 95 |
| 8) Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....  | 97 |



## ABSTRAK

### KEPUASAN KERJA : DAMPAKNYA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DIVISI KANTOR PT SAGO NAULI SINUNUKAN

Tira Anisa<sup>a)</sup>, Suhartini<sup>b)</sup>

Penelitian ini berfokus pada masalah ketidakpuasan kerja yang berdampak pada tingkat kedisiplinan karyawan divisi kantor PT Sago Nauli. Objek penelitian dipilih karena seringnya masalah kedisiplinan yang muncul seperti absensi, keterlambatan, dan pelanggaran lainnya akibat ketidakpuasan kerja. Sampel penelitian meliputi seluruh karyawan divisi kantor yang berjumlah 16 orang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner serta didukung data sekunder. Analisis data menggunakan analisis deskriptif statistik dan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 20 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan divisi kantor masih rendah. Secara parsial diperoleh variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja (Y) karyawan divisi kantor pada PT Sago Nauli.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

## ABSTRACT

*This study focuses on the problem of job dissatisfaction which has an impact on the level of discipline of employees in the office division of PT Sago Nauli. The research object was chosen because of the frequent disciplinary problems that arise such as absenteeism, tardiness, and other violations due to job dissatisfaction. The research sample includes all office division employees, totaling 16 people. The research uses quantitative methods and data collection techniques through observation, questionnaires and is supported by secondary data. Data analysis used descriptive statistical analysis and simple linear regression analysis with the help of the SPSS 20 for windows program. The results showed that the level of job satisfaction of office division employees was still low. Partially, the variable job satisfaction (X) has a positive and significant effect on work discipline (Y) for office division employees at PT Sago Nauli.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Discipline, Human Resource Management

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Profil Perusahaan**

#### **1.1.1 Sejarah Perusahaan**

PT Sago Nauli merupakan perusahaan sebagai pelopor yang telah berhasil mengembangkan dan mengelola perkebunan kelapa sawit di Mandailing Natal. Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan dan industri pengolahan kelapa sawit yang didirikan oleh seorang pengusaha bernama Dr. Ignacius Sago.

Beberapa produk yang diproduksi oleh Perusahaan ini antara lain: *Crude Palm Oil (CPO)* dan *Palm Kernel Oil (PKO)*, *Palm Kernel Expeller (PKE)*, *Palm Kernel (PK)* dan cangkang yang dipasarkan di wilayah Sumatera Utara, Sumatera Barat dan Riau.

Perusahaan ini memperoleh tandan buah segar sawit (TBS) dari kebun perusahaan dan juga kebun masyarakat setempat dengan harga yang sangat kompetitif dengan perusahaan lainnya di Kabupaten Mandailing Natal. Harga yang diberikan kepada Perkebunan Plasma sesuai dengan standar harga yang ditetapkan oleh Dinas Perkebunan Sumatera Utara di setiap minggu.

Terakhir, sebagai bentuk tanggung jawab pemberdayaan masyarakat setempat, perusahaan memberikan lapangan pekerjaan bagi warga desa

Sinunukan dan sekitarnya untuk mendapatkan kesempatan kerja baik di bagian pabrik maupun perkebunan PT Sago Nauli dan buktinya sudah banyak putra dan putri daerah yang bekerja di bagian operasional maupun administrasi perusahaan.

### **1.1.2 Visi dan Misi PT Sago Nauli**

#### **Visi PT Sago Nauli**

*“Visi PT Sago Nauli adalah menjadi perusahaan pengelola usaha perkebunan yang lestari dan secara terus menerus mengembangkan teknologi dan inovasi sehingga menjadi perusahaan yang besar berskala nasional.”*

#### **Misi PT Sago Nauli**

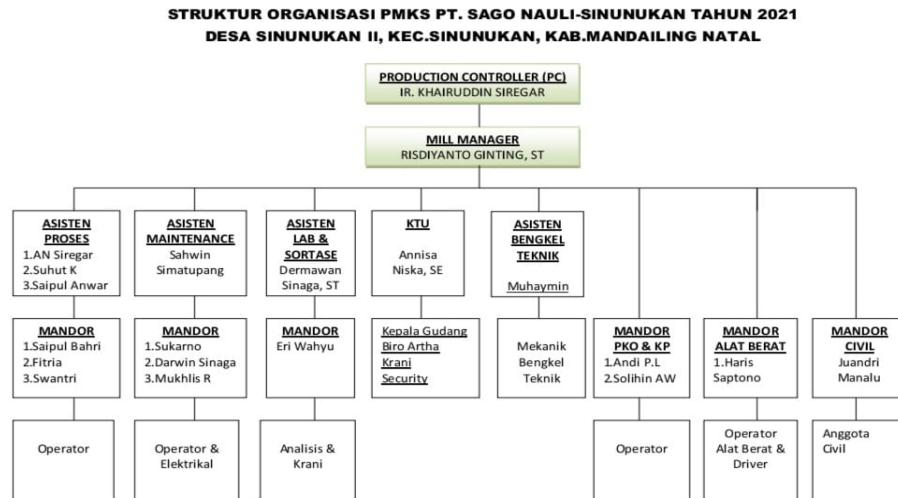
*“Misi PT Sago Nauli yaitu bekerja secara profesional, efisien, efektif dan kompetitif agar dapat menciptakan kepuasan dan kesejahteraan bagi Partner kerja, Pelanggan, Pegawai dan Masyarakat sekitarnya dengan membuka kebun plasma.*

### **1.1.3 Lokasi PT Sago Nauli**

- 1) Kantor Direksi berada di Jl.Glugur No. 38, Kel. Petisah, Kec. Medan Petisah, Medan
- 2) Alamat kebun berada di Desa Sinunukan I dan II, Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal

- 3) Alamat Pabrik berada di Desa Sinunukan II, Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal

### 1.1.4 Struktur Organisasi PT Sago Nauli



Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT Sago Nauli  
(Sumber: Data Sekunder)

### 1.2. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan inovasi bisnis yang semakin global menuntut pihak bisnis atau organisasi untuk terus berbenah dan berinovasi agar tetap bertahan dan berkembang mengikuti perkembangan teknologi (Dari *et al.*, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek terpenting dalam suatu perusahaan karena merekalah yang menjadi pelaksana dari seluruh kegiatan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dapat diukur dari seberapa baik karyawannya melakukan tugas atau pekerjaannya. Tanpa SDM, tidak ada bisnis yang dapat beroperasi dengan andal. Oleh karena itu, perlu mulai memandang SDM

sebagai aset perusahaan (Silviyanty, 2019). Terlebih di era global saat ini, meningkatkan kualitas SDM menjadi salah satu langkah penting bagi perusahaan (Supriyanto *et al.*, 2020).

Manusia adalah kekuatan pendorong dan penentu organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang berkompeten dan terampil, tetapi yang terpenting mengharapkan karyawan yang mau bekerja keras dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Namun dalam praktiknya, tidak semua karyawan memiliki keterampilan, kompetensi, dan etos kerja untuk memenuhi harapan organisasi. Salah satu faktor yang paling memengaruhi sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan (Syarief *et al.*, 2022).

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia. Karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Septiawan *et al.*, 2022). Disiplin menggambarkan keadaan atau sikap menghormati aturan dan peraturan perusahaan (Sutrisno, 2019). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan dan norma sosial yang ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2021). Rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada karyawan dapat mencerminkan kedisiplinan yang baik. Hal ini mendukung semangat untuk bekerja, gairah kerja, dan kinerja yang akan dicapai perusahaan (Fadillah & Nasution, 2022). Oleh sebab itu, semua pemimpin mengusahakan untuk menanamkan kedisiplinan kerja yang baik pada

bawahannya. Salah satu faktor pendukung kedisiplinan karyawan adalah variabel kepuasan kerja (Hasibuan, 2021).

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, dan imbalan yang mereka terima di tempat kerja, dan ini menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Kepuasan kerja bersifat personal, dengan tingkat kepuasan kerja yang bervariasi tergantung sistem nilai yang diterapkan di setiap individu. Seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja yang lebih rendah memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa "...kedisiplinan karyawan baik jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya" (Hasibuan, 2021:203). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Anuar, 2020) ; (Yanti & Trianasari, 2021).

Masalah kepuasan kerja menjadi salah satu problem yang banyak terjadi pada suatu organisasi. Begitu pula pada karyawan divisi kantor di PT Sago Nauli-Sinunukan. Hal demikian tentunya dapat memicu terjadinya praktik ketidaksiplinan dalam lingkungan kerja. Berdasarkan dari hasil observasi penulis pada karyawan divisi kantor PT Sago Nauli-Sinunukan yang berjumlah 16 orang, masih ada beberapa praktik kedisiplinan karyawan yang belum sesuai dengan standar perusahaan seperti ketidaktaatan pada peraturan dan kebijakan perusahaan, menggunakan jam istirahat

lebih dari waktu yang ditentukan, menggunakan seragam kerja yang kurang sesuai dari yang dijadwalkan, dan tidak menjalankan tugas sesuai instruksi. Selain itu, salah satu indikasi kurang optimalnya kepuasan kerja karyawan pada divisi kantor PT Sago Nauli Sinunukan, terlihat dari ketidakhadiran/absensi karyawan yang fluktuasi (naik turun). Hal ini sejalan dengan teori yang mengemukakan bahwa “karyawan yang kurang puas cenderung tingkat absensi atau ketidakhadirannya tinggi” (Mangkunegara, 2017).

Perilaku ketidakdisiplinan kerja yang terjadi menandakan bahwa tingginya masalah kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini menjadi tanggung jawab baru bagi semua pihak untuk meningkatkan kedisiplinan dalam perusahaan. Dari permasalahan yang terjadi penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Kepuasan kerja: Dampak Terhadap Kedisiplinan Karyawan Divisi Kantor PT Sago Nauli.”

### **1.3. Rumusan Masalah**

“Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan divisi kantor PT Sago Nauli?”

### **1.4. Tujuan Penelitian**

“Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan divisi kantor PT Sago Nauli.”

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### 1.5.1. Bagi Mahasiswa

- 1) Mahasiswa dapat mengetahui apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan divisi kantor PT Sago Nauli
- 2) Mahasiswa dapat menyiapkan diri dalam menghadapi tantangan yang akan dihadapi di dunia kerja

### 1.5.2. Bagi PT Sago Nauli

- 1) Memperoleh kontribusi penyelesaian masalah ataupun pekerjaan di perusahaan khususnya di divisi kantor
- 2) Menjalin kerjasama antara PT Sago Nauli dengan perguruan tinggi Universitas Islam Indonesia agar perusahaan terkenal di dunia pendidikan

### 1.5.3. Bagi Universitas Islam Indonesia

- 1) Mendukung Universitas Islam Indonesia untuk mengenalkan dan memperluas wawasan mahasiswa terhadap dunia bisnis yang tidak diperoleh selama proses perkuliahan.



## **BAB II**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kepuasan Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional bahwa karyawan menyukai dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari etos kerja, disiplin dan prestasi kerja (Hasibuan, 2021).

Kepuasan kerja karyawan tidak lepas dari kenyataan bahwa kepuasan dapat tercapai jika semua harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan tugas. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka yang merupakan interaksi antara yang terlibat dan lingkungan kerjanya (Mulia, 2021).

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan individu tentang pekerjaan mereka, situasi kerja, dan hubungan mereka dengan rekan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja penting karena memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dengan lingkungan tempat dimana mereka bekerja, sehingga karyawan merasa didukung dalam penyelesaian pekerjaannya dengan baik guna tercapainya tujuan perusahaan (Agustini, 2019).

### 2.1.1.2. Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel seperti pergantian (*turnover*), absensi, usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran perusahaan menurut (Mangkunegara, 2017):

- 1) Pergantian (*turnover*), kepuasan kerja lebih tinggi menyebabkan perputaran karyawan lebih rendah. Karyawan yang tidak puas, di sisi lain, biasanya lebih tidak stabil.
- 2) Tingkat Kehadiran (*absence rate*), karyawan yang tidak puas cenderung memiliki tingkat absensi yang tinggi. Mereka sering kehilangan pekerjaan karena alasan yang tidak logis dan subyektif.
- 3) Usia, karyawan yang lebih tua cenderung lebih bahagia daripada karyawan yang relatif lebih muda. Pekerja yang lebih tua dianggap lebih berpengalaman dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Pekerja yang lebih muda di sisi lain cenderung memiliki ide-ide idealis tentang dunia kerja, sehingga ketidaksesuaian antara harapan mereka dan realitas pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan.
- 4) Tingkat pekerjaan, karyawan dengan level pekerjaan yang tinggi cenderung lebih bahagia dibandingkan dengan tingkat pekerjaan yang rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya tinggi menunjukkan keterampilan kerja yang sangat baik, aktif mengungkapkan ide, dan kreatif dalam bekerja.

- 5) Ukuran Organisasi, bisa memengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Hal ini disebabkan ukuran organisasi juga bergantung pada koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

### **2.1.1.3. Pengukuran Kepuasan Kerja**

Beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Chaerudin *et al.*, 2020) di antaranya:

- 1) Pengukuran kepuasan kerja dengan *Job Description Index Scale*  
Digunakan untuk mengajukan pertanyaan kepada karyawan tentang pekerjaan mereka. Karyawan harus menjawab "ya", "tidak" atau "tidak ragu" untuk semua pertanyaan yang diajukan. Dengan cara ini, kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan.
- 2) Pengukuran kepuasan kerja dengan *Minnesota Satisfaction Questionnaire*  
Skala ini berisi mencakup respon yang mengharuskan karyawan untuk memilih jawaban yang berbeda antara lain: sangat tidak Puas, idak puas, sedang, puas, dan sangat puas. Berdasarkan respon tersebut, maka kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan.
- 3) Pengukuran kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah  
Pengukuran yang dilakukan yaitu responden harus memilih gambar berdasarkan ekspresi wajah antara lain: sangat bahagia, bahagia, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Berdasarkan pemilihan tersebut, maka kepuasan kerja dapat ditentukan.

#### **2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang (karyawan) terhadap pekerjaannya. Beberapa indikator dari kepuasan kerja menurut (Zainal *et al.*, 2018) terdiri dari:

- 1) Isi pekerjaan, karyawan senang jika tugas pekerjaannya menarik, memberikan kesempatan belajar, dan membuat mereka merasa aman.
- 2) Supervisi atau pengawasan, kepedulian dan hubungan atasan-bawahan yang baik membuat karyawan merasa menjadi anggota penting dalam organisasi. Sebaliknya, pengawasan yang buruk dapat menyebabkan tingkat perputaran (*turnover*) dan ketidakhadiran karyawan yang tinggi.
- 3) Organisasi dan manajemen. Perusahaan serta pemimpin yang baik adalah mereka yang dapat menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang stabil untuk menjamin kepuasan karyawan.
- 4) Kesempatan untuk Maju (peluang promosi) merupakan kesempatan memperoleh pengalaman dan keterampilan selama bekerja kepuasan yang dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.
- 5) Gaji, adalah jumlah yang diterima dan kondisi yang dirasakan. kepuasan kerja adalah ketika karyawan merasa bahwa gaji yang mereka peroleh memenuhi kebutuhan mereka dan dibayar secara adil berdasarkan tingkat keterampilan, persyaratan pekerjaan, dan standar gaji untuk pekerjaan tertentu.

- 6) Rekan Kerja, hubungan yang saling mendukung dan peduli dapat membangun lingkungan kerja yang nyaman dan bersahabat sehingga kepuasan kerja pada karyawan dapat tercapai.
- 7) Kondisi Kerja, kondisi yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini berimplikasi pada tersedianya sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang akan dilaksanakan.

#### **2.1.1.5. Dampak Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja yang rendah memiliki dampak sebagai berikut menurut (Rifai *et al.*, 2022):

- 1) Dampak terhadap produktivitas. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Perusahaan dengan kepuasan karyawan yang tinggi lebih efektif dan produktif dibandingkan dengan kepuasan karyawan yang rendah.
- 2) Dampak terhadap ketidakhadiran (perilaku absen). Ketidakhadiran dapat digunakan sebagai ukuran ketidakpuasan kerja. Ada korelasi negatif antara ketidakhadiran dan kepuasan kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi selalu hadir untuk bekerja, dan sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah tidak hadir atau sering absen, sehingga mengurangi produktivitas suatu perusahaan.
- 3) Dampak terhadap kesehatan mental. Kinerja individu dan produktivitas memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dapat berdampak positif pada kesehatan mental. Di sisi lain, karyawan

dengan kepuasan kerja rendah berisiko lebih tinggi mengalami depresi, kecemasan, dan gangguan tidur. Risiko ini berkurang ketika orang tersebut puas dengan pekerjaannya.

Ketidakpuasan sering diungkapkan dalam berbagai cara menurut (Robbins & Judge, 2017) di antaranya:

- 1) Pengunduran diri (*exit*), adalah tindakan yang berkaitan dengan perilaku yang mengarah untuk keluar dari organisasi, seperti permintaan perubahan atau pemutusan hubungan kerja.
- 2) Suara (*voice*), dinyatakan dengan pernyataan tentang upaya positif dan konstruktif untuk memperbaiki situasi. Misalnya dengan menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan supervisor, dan berpartisipasi dalam semua bentuk kegiatan serikat.
- 3) Kesetiaan (*loyalty*), adalah keengganan, tetapi optimis dan menunggu situasi membaik. Ini berarti melindungi organisasi dari kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
- 4) Pengabaian (*neglect*), ini berarti membiarkan hal-hal menjadi lebih buruk, seperti ketidakhadiran, keterlambatan kronis, upaya yang berkurang, dan tingkat kesalahan yang meningkat.

## **2.1.2. Kedisiplinan Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional MSDM yang paling penting. Hal ini dikarenakan semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang tepat, sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang maksimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2021).

Disiplin merupakan sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan loyalitasnya kepada Perusahaan dan mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh Perusahaan. Kegiatan yang berkaitan dengan kedisiplinan bagi seluruh anggota organisasi tidaklah mudah dan memerlukan dukungan seluruh anggota organisasi (Manalu *et al.*, 2021).

Disiplin diartikan sebagai alat manajer untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya adalah untuk menyoroti perubahan karyawan agar meningkatkan kesadaran akan kepatuhan terhadap norma dan peraturan sosial yang berlaku di dalam perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021).

#### **2.1.2.2. Dimensi Disiplin Kerja**

Tiga dimensi dari disiplin kerja menurut (Meilani, 2018) yaitu:

- 1) Dimensi waktu, ditandai dengan sikap kegiatan atau aktivitas karyawan terhadap berbagai peraturan terkait jam masuk dan pulang kerja, dan pemanfaatan jam-jam lainnya.
- 2) Dimensi tugas, pada dimensi ini ditandai dengan sikap ketaatan karyawan terhadap hal-hal atau ketentuan yang berhubungan tugas, seperti memenuhi ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
- 3) Dimensi tingkah laku, pada dimensi ini sikap dan perilaku karyawan diprioritaskan, yang berlaku baik di dalam maupun luar kantor serta keramahan dan kesopanan dalam bekerja.

#### **2.1.2.3. Indikator Kedisiplinan**

Indikator kedisiplinan menurut (Damayanti, F. V. *et al.*, 2021) yaitu:

- 1) Kehadiran, indikator ini menjadi dasar untuk evaluasi disipliner. Karyawan kurang disiplin jika sering terlambat masuk kerja atau pulang.
- 2) Ketaatan terhadap prosedur kerja, karyawan yang mengikuti prosedur kerja dapat dikatakan disiplin .
- 3) Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya harus mematuhi instruksi kerja.



- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, ketelitian dan perilaku yang efektif dan efisien di tempat kerja selalu dimiliki oleh karyawan yang sangat perhatian.
- 5) Bekerja secara etis, di tempat kerja, karyawan harus berperilaku hormat terhadap atasan, rekan kerja, konsumen dan pihak lain yang terkait dengan perusahaan.

#### **2.1.2.4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kedisiplinan**

Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan karyawan menurut (Hasibuan, 2021) yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Hal ini juga memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus didefinisikan secara jelas dan ideal serta cukup menantang kemampuan karyawan.

- 2) Teladan pemimpin

Yang berperan sangat penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Pemimpin digunakan oleh bawahan sebagai panutan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan bawahan pun akan ikut baik dan sebaliknya.

- 3) Balas jasa (gaji dan tunjangan)

Kompensasi juga memengaruhi kedisiplinan karyawan karena memberi mereka kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan/pekerjaan mereka.

4) Keadilan

Ini ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu penting dan menuntut merasa diperlakukan seperti orang lain.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Merupakan sarana praktis dan paling efektif untuk menegakkan disiplin kerja karyawan di perusahaan. Waskat berarti atasan harus secara aktif dan langsung memantau tingkah laku, moral, sikap, semangat dan kinerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Memegang peranan penting dalam menjaga kedisiplinan karyawan. Ketika hukuman menjadi lebih berat, karyawan menjadi lebih takut melanggar peraturan perusahaan, sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan menurun.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam mengambil tindakan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Pemimpin harus bertindak berani dan tegas untuk menghukum karyawan yang melakukan tindakan indisipliner sesuai sanksi yang telah ditetapkan. Mengambil tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan.

#### 8) Hubungan yang harmonis antar rekan kerja

Berkontribusi pada kedisiplinan perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri hubungan individu langsung, hubungan kelompok langsung, dan hubungan timbal balik harus harmonis.

#### **2.1.2.5. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

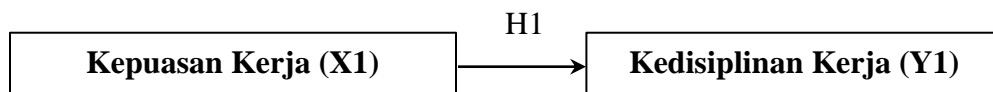
Sanksi pelanggaran kerja merupakan hukuman yang diberikan oleh manajemen perusahaan terhadap karyawan yang melanggar peraturan kedisiplinan yang diberikan oleh perusahaan menurut (Sinambela, 2016). Di bawah ini adalah beberapa tahapan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang biasanya digunakan, yaitu:

- 1) Sanksi ringan, adalah tindakan yang dikenakan terhadap pelanggaran ringan yang dilakukan oleh karyawan. Sanksi yang diberikan berupa teguran langsung atau secara lisan dan teguran tertulis.
- 2) Sanksi sedang, adalah tindakan yang dikenakan kepada karyawan atas pelanggaran sedang. Sanksi yang dikenakan berupa penangguhan kenaikan gaji, pemotongan gaji bulanan, dan penangguhan promosi.
- 3) Sanksi berat yaitu sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran berat seperti penurunan pangkat, pemberhentian jabatan hingga pemecatan.

### 2.1.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Manik, 2017). Hal ini sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa “kepuasan kerja memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya kedisiplinan karyawan semakin tinggi ketika kepuasan kerja tercapai. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja tidak tercapai melalui kerja, maka kedisiplinan karyawan rendah” (Hasibuan, 2021:203). Penelitian ini juga didukung oleh temuan lain di antaranya yaitu: (Efendra, 2017); (Munthe, 2018); (Tiara & Prakoso, 2018); (Leina, 2019); (Anuar, 2020), (Yanti & Trianasari, 2021); (Lesmana, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

## 2.2 Kerangka Kerja



Gambar 2.1 Kerangka Kerja

## **BAB III**

### **METODOLOGI**

#### **3.1 Pendekatan**

Dalam penelitian magang ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk pengumpulan data, dan analisis data dapat bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Saragih *et al.*, 2021). Penelitian ini memiliki dua jenis sumber data yaitu:

1) Data primer

Merupakan data yang dikumpulkan langsung dari responden yang disurvei (Ernanda & Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, hasil survei dan hasil kuesioner dikumpulkan sebagai data primer.

2) Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang sudah ada sebelumnya (Amiruddin & Septarani, 2019). Data diperoleh dari catatan maupun wawancara dan dikumpulkan untuk menyediakan data tentang sejarah perusahaan, visi misi, dan struktur organisasi untuk melengkapi dan mendukung data primer yang diperlukan dalam penelitian (Rukajat, 2018). Selain itu, terdapat data sekunder berupa

dokumen-dokumen yang diperlukan untuk penelitian ini, seperti peraturan perusahaan, data absensi dan data keterlambatan karyawan divisi kantor PT Sago Nauli dan lainnya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1) Observasi

Observasi adalah kegiatan melihat, mengamati, atau menyelidiki suatu objek atau tindakan dengan tujuan tertentu. Informasi yang diperoleh dari kegiatan observasi meliputi ruang atau tempat, waktu, pelaku, objek, peristiwa, tindakan atau perbuatan, perasaan dan kegiatan (Murdiyanto, 2020). Dalam aktivitas ini, penulis melakukan observasi langsung serta mempelajari budaya yang ada pada lingkungan kerja PT Sago Nauli.

2) Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data primer dengan menggunakan metode survei untuk mengumpulkan pendapat responden (Atmaja & Wijaya, 2019). Peneliti menggunakan skala umum untuk membuat kuesioner yakni skala likert. Skala ini terdiri dari kategori-kategori yang mempunyai tingkatan, akan tetapi tingkatan tersebut tidak mempunyai nilai yang absolut (Ernanda & Sugiyono, 2017). Adapun nilai atau ukuran dalam pilihan jawaban responden atas daftar pernyataan kuesioner dalam penelitian yang penulis gunakan yaitu:

- a) SR (Sangat Rendah) bernilai 1
- b) R (Rendah) bernilai 2 (dua)

- c) S (Sedang) bernilai 3 (tiga)
- d) T (Tinggi) bernilai 4 (empat)
- e) ST (Sangat Tinggi) bernilai 5 (lima)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif statistik dan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan alat analisis data berupa program *SPSS for windows versi 20.0*.

#### 1) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu metode perumusan data di lapangan yang dapat mendeskripsikan dengan jelas data yang diteliti (Suharsono & Sari, 2019). Cara yang dilakukan dengan membuat distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dan menentukan rentang skor penilaian dari tanggapan responden. Cara menghitung skor adalah frekuensi responden yang memilih skala tertentu dikalikan dengan besaran bobot (nilai yang dipilih) kemudian dibagi dengan total responden (Hanifa *et al.*, 2019). Adapun perhitungannya dapat menggunakan rumus berikut:

$$X = \frac{fi \cdot wi}{\sum fi}$$

Keterangan:

X= Skor rata-rata

*fi*= Frekuensi jumlah responden yang memilih kategori tertentu

*Wi*= besaran bobot skala

Langkah selanjutnya adalah menggunakan skor masing-masing variabel untuk menghitung rentang skala guna menentukan posisi responden pada jawaban tersebut. Perhitungan rentang skala menggunakan rumus yang dikemukakan oleh (Hanifa *et al.*, 2019) berikut ini:

$$RS = \frac{(R)}{M}$$

Di mana:

Rs = Rentang Skala

R = Bobot terbesar dikurangi bobot terkecil

M = jumlah kategori bobot

Penelitian ini menggunakan rentang skala 1 sampai dengan 5, sehingga perhitungan rentang skala penilaian adalah:

$$Rs = \frac{(5-1)}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Rentang skala (Rs) berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan. Kemudian peneliti dapat mengurutkan rentang skala kriteria penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Rentang Skor Skala Variabel Penelitian**

| No | Skor | Rentang Skala | Kategori      |
|----|------|---------------|---------------|
| 1. | 1    | 1,00 – 1,80   | Sangat Rendah |
| 2. | 2    | 1,81 – 2,60   | Rendah        |
| 3. | 3    | 2,61 – 3,40   | Sedang        |
| 4. | 4    | 3,41 – 4,20   | Tinggi        |
| 5. | 5    | 4,21 – 5,00   | Sangat Tinggi |

Sumber: Data diolah, 2022



## 2) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menjawab tujuan penelitian kedua yaitu mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kedisiplinan) dengan persamaan regresi  $Y = a + bX$ . Uji analisis regresi linier sederhana meliputi:

### a) Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang sedang diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor item pernyataan yang diperoleh dengan skor total seorang responden.

### b) Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dan pengujian dilakukan dengan menggunakan *SPSS for Windows Versi 20.0*. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu: jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r tabel maka kuesioner dinyatakan reliabel dan jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

### c) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *non parametik kolmogorov-smirnov*. Hipotesis yang digunakan adalah:

- $H_0$  = Variabel residual terdistribusi secara normal
- $H_a$  = Variabel residual tidak terdistribusi secara normal

Maka keputusan yang diambil yaitu:

- $H_0$  diterima apabila probabilitas lebih besar dari 0,05
- $H_0$  diterima apabila probabilitas lebih kecil dari 0,05

#### d) Uji Linieritas

Uji linieritas adalah tehnik yang digunakan untuk menentukan apakah distribusi data penelitian memiliki hubungan linier. Uji linieritas dapat ditemukan menggunakan uji F, kriterianya adalah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen linear jika  $\text{sig} > 0,05$ , atau dengan membandingkan nilai F dengan kriteria jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka variabel dependen dengan variabel independen linear.

#### e) Uji Regresi Linier Sederhana

Cara yang dilakukan yaitu dengan menghitung nilai koefisien determinasi dan uji hipotesis. Koefisien determinasi merupakan ukuran seberapa besar variabel independen (Y) dipengaruhi oleh variabel dependen (X) sehingga perubahan besarnya nilai variabel X menyebabkan nilai variabel Y meningkat. Ini berarti nilai variabel X akan membuat nilai variabel Y juga mengalami fluktuasi (naik-turun). Akan tetapi, nilai Y tidak berubah hanya oleh faktor X saja. Hal ini dikarenakan masih banyak faktor penyebab lainnya (Nugroho &

Gumantan, 2020). Sederhananya, koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R).

$$\mathbf{KD} = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji t. Intinya, pengujian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel penjelas secara independen menjelaskan variasi variabel terikat (Indrawan, 2017).

Uji t juga digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan divisi kantor PT Sago Nauli. Kriteria pengambilan keputusan Uji t adalah membandingkan hasil t hitung dengan t tabel (Nugroho & Gumantan, 2020). Perbandingan tersebut mengandung arti bahwa jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka  $H_a$  dapat diterima, sehingga kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Kebalikannya berlaku apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, maka  $H_a$  ditolak. Dengan kata lain kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

### **3.2 Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini didefinisikan sebagai unit tertentu yang ditafsirkan sebagai subjek penelitian dan sasaran peneliti (Nurudin & Hartati, 2019). Penulis memfokuskan unit analisis pada tingkat individu atau karyawan. Subjek penelitian magang ini adalah 16 orang karyawan bagian divisi kantor PT Sago Nauli. Penelitian ini termasuk penelitian populasi, karena semua populasi penelitian tercakup. Hal ini didukung oleh pendapat yang menyatakan bahwa “jika subjek penelitian kurang dari 100, sebaiknya diambil semua sehingga penelitian dianggap sebagai penelitian populasi (Choyrina *et al.*, 2018).

## **BAB IV**

### **HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI**

#### **4.1. Pelaksanaan Magang**

Kegiatan magang dilakukan di PT Sago Nauli Sinunukan selama periode empat bulan. Dalam pelaksanaannya, kegiatan magang berjalan dengan mengikuti kebijakan dari pihak PT Sago Nauli. Kegiatan magang dilaksanakan pada:

Hari/Waktu : Senin – Jum’at (07.00 – 16.00) dan Sabtu (07.00 – 12.00)

Istirahat : Senin – Jum’at (12.00 – 14.00)

Tanggal : 22 Februari 2022 sampai dengan 21 Juni 2022

Tempat : PT Sago Nauli Sinunukan

Alamat : Desa Sinunukan II, Kecamatan. Sinunukan, Kabupaten.  
Mandailing Natal, Provinsi. Sumatera Utara

Kegiatan magang berlangsung aktif di area perkantoran yakni Kantor Tata Usaha. Di dalam divisi ini, kegiatan yang dilakukan peneliti lebih menekankan pada kelancaran pengelolaan dan pengendalian kegiatan administrasi dan keuangan yang meliputi SDM, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kesekretariatan bagian keuangan dan anggaran, serta pembukuan

yang akurat dan tepat waktu agar target kinerja tercapai sejalan dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Dalam bidang SDM, peserta magang membantu dalam pengkoordinasian proses disiplin karyawan seperti pencatatan kehadiran dan absensi karyawan, pembuatan surat izin cuti karyawan, pembuatan surat permohonan mutasi karyawan, pembuatan surat pengunduran diri karyawan, pembuatan form penilaian kinerja karyawan, serta mengumpulkan data pribadi karyawan untuk kebutuhan manajemen. Sedangkan dalam bidang keuangan, peserta magang membantu dalam penginputan data gaji karyawan, menginput biaya pengeluaran (operasional kendaraan dinas, sarana dan prasarana kantor), merekap pembelian Tandan Buah Segar baik dari kebun plasma maupun kebun masyarakat, merekap total pinjaman karyawan, dan lain-lain.

## 4.2 Hasil Temuan Magang

Observasi dilakukan di sekitar lingkungan kerja PT Sago Nauli Sinunukan termasuk kantor dan pabrik pengolahan kelapa sawit. Proses observasi dilakukan dengan mengamati proses kerja, kinerja hingga kebiasaan karyawan selama waktu kerja. Lingkungan kerja pada pabrik pengolahan kelapa sawit PT Sago Nauli terbagi ke dalam beberapa divisi, mulai dari divisi kantor, divisi proses, divisi laboratorium, divisi gudang, divisi pemeliharaan & elektrik, divisi alat berat & transport, divisi sipil, divisi bengkel teknik, divisi kompos, divisi biro artha, dan divisi keamanan. Dari beberapa area yang ada di pabrik PT Sago Nauli, proses observasi berfokus pada ruang divisi kantor di mana objek penelitian berada.

Dari observasi yang dilakukan, terlihat beberapa karyawan sudah menjalin hubungan kerja dengan baik. Hal tersebut tercermin dari hubungan karyawan yang akrab tidak hanya di dalam lingkungan kerja tetapi juga di luar lingkungan tersebut, sehingga kerja sama antar rekan kerja sudah baik.

Di sisi lain, penulis juga melihat beberapa karyawan yang mengeluhkan terkait kondisi kerja yang mereka lakukan. Karyawan merasa kepuasan mereka dalam bekerja menurun. Hal tersebut dirasakan karena karyawan kurang memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan kompetensi dan keahlian yang mereka miliki. Kesempatan promosi yang terjadi di lingkungan kerja masih

kurang optimal. Beberapa karyawan kurang mengetahui dengan jelas terkait syarat dan ketentuan untuk memperoleh kesempatan untuk maju dalam bekerja. Selain itu, beberapa karyawan juga terlihat kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, hal tersebut dipengaruhi adanya komunikasi yang kurang efektif antara atasan kepada bawahan. Masih banyak karyawan yang merasa enggan atau tidak berani menyampaikan pendapat kepada atasannya. Akibat dari kurang optimalnya kepuasan yang mereka rasakan itu berdampak terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Adanya tindakan indisipliner yang terjadi ini terlihat dari sikap kerja yang mereka lakukan. Karyawan sering keluar masuk lingkungan kerja tanpa izin terlebih dahulu, memarkirkan kendaraan pribadi tidak pada tempatnya, bahkan ada juga karyawan yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan kepada atasan lebih dulu. Tentunya hal ini sangat berpengaruh pada produktivitas kerja yang mereka lakukan dalam mencapai target perusahaan. Selain itu, ketidakpuasan kerja yang di alami karyawan juga terlihat dalam proses administrasi karyawan khususnya divisi kantor.

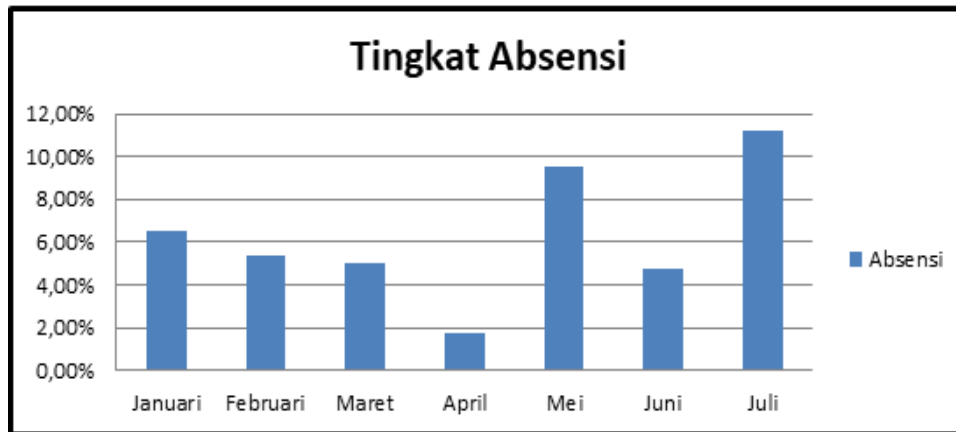
Dalam proses administrasi, terlihat karyawan bagian kantor mulai datang sampai di kantor sekitar pukul 06.30-07.30 WIB. Sedangkan proses administrasi perusahaan sudah dimulai pada pukul 07.00 WIB sehingga masih ada beberapa karyawan yang hadir terlambat. Berikut dapat dilihat dari tingkat absensi dan



keterlambatan yang telah penulis rangkum dalam kurun waktu 7 bulan yaitu periode Januari sampai dengan Juli 2022 di bawah ini:

| Bulan    | Jumlah Karyawan (Jka) | Jumlah Hari Kerja (JHK) | Absensi |           |      | Jumlah Absensi (Bulan) (JA) | Persentase $(\frac{JA}{JHK \times Jka} \times 100)$ |
|----------|-----------------------|-------------------------|---------|-----------|------|-----------------------------|---|
|          |                       |                         | Sakit   | Izin/cuti | Alpa |                             |   |
| Januari  | 16                    | 21                      | 8       | 14        | 0    | 22                          | 6,54  |
| Februari | 16                    | 22                      | 3       | 11        | 5    | 19                          | 5,39  |
| Maret    | 16                    | 26                      | 5       | 16        | 0    | 21                          | 5,04  |
| April    | 16                    | 25                      | 0       | 7         | 0    | 7                           | 1,75  |
| Mei      | 16                    | 21                      | 1       | 30        | 1    | 32                          | 9,52  |
| juni     | 16                    | 25                      | 0       | 17        | 2    | 19                          | 4,75  |
| Juli     | 16                    | 24                      | 3       | 38        | 2    | 43                          | 11,19   |

Gambar 4.1 Data Absensi Karyawan Divisi kantor PT Sago Nauli (Sumber: Data Sekunder, Diolah, 2022)



Gambar 4.2 Grafik Absensi Karyawan Divisi Kantor PT Sago Nauli (Sumber: Data Sekunder, Diolah, 2022)

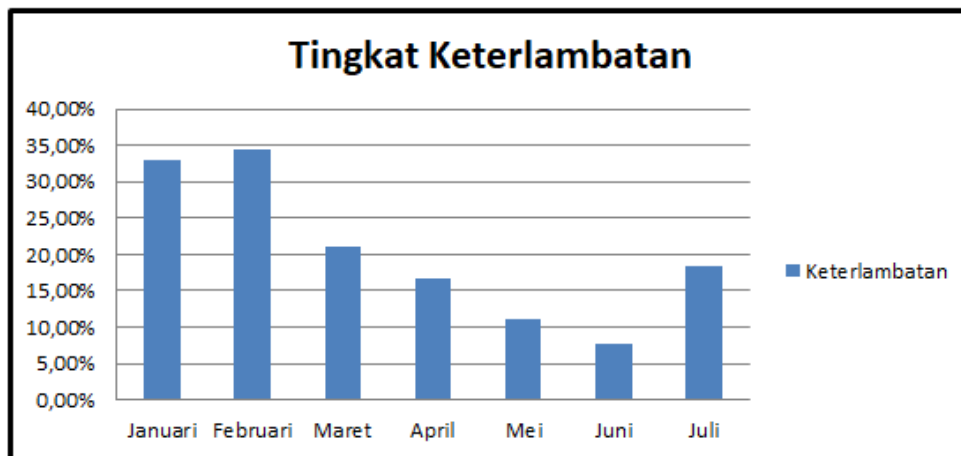
Gambar 4.1 Menunjukkan bahwa persentase absensi karyawan mengalami fluktuasi di periode tersebut. Pada bulan Januari persentase absensi sebesar 6,54%, kemudian 4 bulan setelahnya persentase menurun menjadi 1,75%. dan mengalami

kenaikan lagi di bulan Mei menjadi 9,52% dan turun di bulan Juni menjadi 4,75%.

Kemudian pada bulan terakhir mengalami kenaikan lebih tinggi lagi menjadi 11,19%.

| Bulan    | Jumlah Hari Kerja (JHK) | Jumlah Karyawan (Jka) | Jumlah Keterlambatan (Jke) | Persentase                                |
|----------|-------------------------|-----------------------|----------------------------|---|
|          |                         |                       |                            | $(\frac{jke}{JHK \times jka} \times 100)$ |
| Januari  | 21                      | 16                    | 111                        | 33,03                                     |
| Februari | 22                      | 16                    | 121                        | 34,37                                     |
| Maret    | 26                      | 16                    | 88                         | 21,15                                     |
| April    | 25                      | 16                    | 67                         | 16,75                                     |
| Mei      | 21                      | 16                    | 37                         | 11,01                                     |
| Juni     | 25                      | 16                    | 31                         | 7,75                                      |
| Juli     | 24                      | 16                    | 71                         | 18,48                                     |

Gambar 4.3 Data Keterlambatan Karyawan Divisi Kantor PT Sago Nauli (Sumber: Data Sekunder, Diolah, 2022)



Gambar 4.4 Grafik Keterlambatan Karyawan Divisi Kantor PT Sago Nauli (Sumber: Data Sekunder, Diolah, 2022)

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada periode Januari sampai dengan Juli 2022 mengalami fluktuasi. Di Awal bulan Januari persentase keterlambatan karyawan sebesar 33,03%, kemudian mengalami kenaikan

menjadi 34,37% pada bulan Februari. Namun, pada bulan Maret persentase menurun menjadi 21,15% sampai bulan Juni yaitu sekitar 7,75% dan kembali naik pada bulan Juli menjadi 18,48%. Hal ini tentu menjadi masalah karena keterlambatan meningkat di bulan terakhir.

Selanjutnya, pada proses administrasi ini, karyawan datang dengan menggunakan pakaian atau seragam kerja yang sesuai dengan ketentuan perusahaan yaitu : seragam dinas (pada hari senin hingga rabu), seragam batik (hari kamis dan jum'at), dan seragam bebas (pada hari sabtu). Namun, masih ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan seragam sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Dalam ruang kerja divisi kantor disediakan teh hangat dan air minum untuk karyawan guna mengendalikan cairan tubuh karyawan saat bekerja. Kemudian saat jam istirahat yakni pukul 12.00 WIB, karyawan bagian kantor akan keluar dan melaksanakan ibadah sholat dzuhur bagi yang muslim baik dengan berjamaah di masjid pabrik maupun kembali ke rumah dinas masing-masing karyawan yang sudah disediakan oleh perusahaan dilanjutkan dengan makan siang. Karyawan diharuskan kembali datang ke kantor lagi pada pukul 14.00 WIB dengan melanjutkan aktivitas kerja dan pulang pada pukul 16.00 WIB kecuali hari sabtu. Namun, masih ada beberapa karyawan yang menggunakan waktu istirahat lebih dari jam yang ditentukan. Selain dari observasi, penelitian ini juga menggunakan metode kuesioner guna mendapatkan informasi data secara langsung dari objek penelitian. Penyebaran kuesioner ini dilakukan kepada seluruh karyawan divisi kantor PT Sago Nauli.

### 4.3 Analisis Data dan Hasil

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif Statistik Variabel Kepuasan Kerja

##### 1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

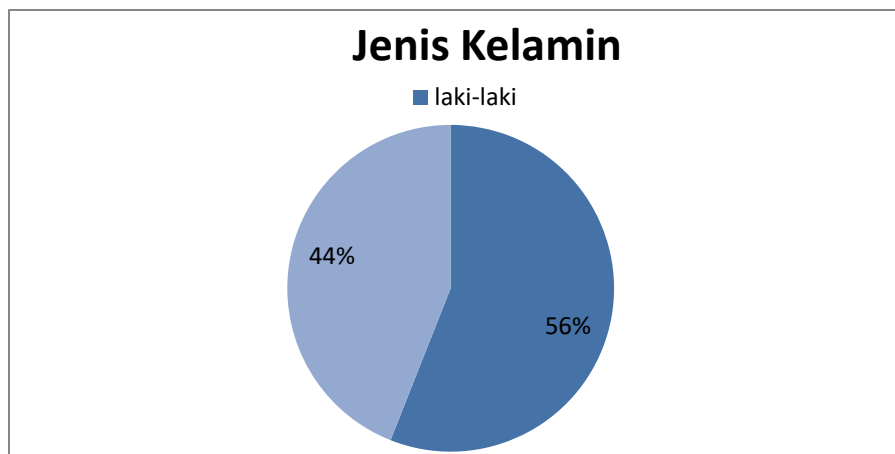
Penelitian ini dilakukan pada PT Sago Nauli Sinunukan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 16 orang. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 16 orang karyawan divisi kantor dan jumlah kuesioner yang kembali memenuhi syarat untuk diolah sebanyak 16 (tingkat pengembalian 100%). Berikut ini karakteristik responden:

##### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Data Karyawan Divisi Kantor Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No.           | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|---------------|------------------|----------------|
| 1             | Laki-laki     | 9                | 56,00          |
| 2             | Perempuan     | 7                | 44,00          |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>16</b>        | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Primer, (diolah), 2022



Gambar 4.5 Grafik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin  
(Sumber : Data Primer, Diolah, 2022)

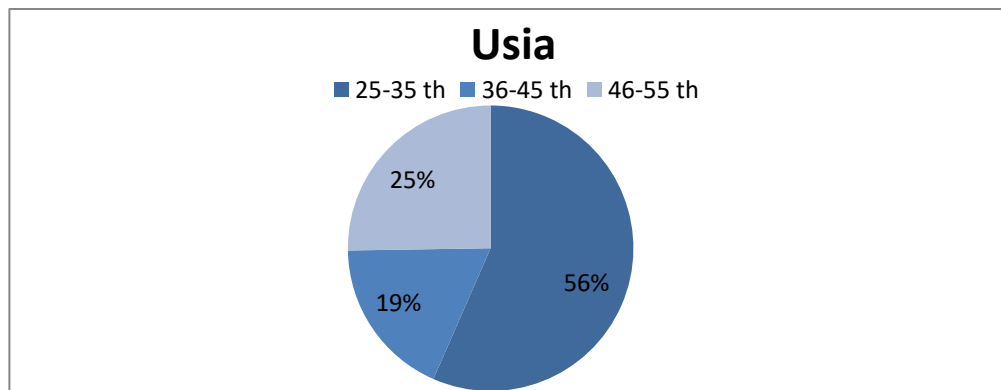
Gambar 4.5 menunjukkan bahwa proporsi karyawan laki-laki lebih tinggi (56%) dibandingkan karyawan perempuan (44%). Jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja laki-laki dan perempuan yang memiliki kecenderungan yang berbeda. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja perempuan lebih tinggi jika dibandingkan dengan kepuasan kerja laki-laki (Putra & Arlizon, 2021). Hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai hal yang di antaranya perempuan yang sifatnya lebih cenderung penurut, loyal, serta lebih fokus terhadap pekerjaannya.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Data Karyawan Divisi Kantor Berdasarkan Usia Responden**

| No.           | Usia (Tahun) | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|--------------|------------------|----------------|
| 1             | 25-35 tahun  | 9                | 56,00          |
| 2             | 36-45 tahun  | 3                | 19,00          |
| 3             | 46-55 tahun  | 4                | 25,00          |
| <b>Jumlah</b> |              | <b>16</b>        | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Primer, (diolah), 2022



Gambar 4.6 Grafik Karyawan Berdasarkan Usia  
(Sumber : Data Primer, Diolah, 2022)

Gambar 4.6 menunjukkan bahwa proporsi karyawan berusia 25-35 tahun lebih tinggi (56%) dibandingkan dengan karyawan berusia 36-45 tahun (19%) dan karyawan berusia 46-55 tahun (25%). Usia merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa karyawan yang berusia tua merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan berusia muda (Mangkunegara, 2017). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karyawan yang berada pada usia lebih dari 40 tahun termasuk kategori karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Zein *et al.*, 2016).

## **2. Analisis Deskriptif Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan**

Analisis deskriptif merupakan suatu metode perumusan data di lapangan yang dapat mendeskripsikan dengan jelas data yang diteliti (Suharsono & Sari, 2019). Cara yang digunakan dengan membuat distribusi frekuensi dari tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dengan menentukan rentang skor dari tanggapan responden. Cara menghitung skor tersebut adalah frekuensi responden yang memilih skala tertentu dikalikan dengan besaran bobot kemudian dibagi dengan total responden (Hanifa *et al.*, 2019). Perhitungannya dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$X = \frac{fi.wi}{\sum fi}$$

Keterangan:

X= Skor rata-rata

$f_i$ = Frekuensi responden yang memilih kategori tertentu

$W_i$ = besaran bobot skala

Langkah selanjutnya adalah menghitung rentang skala penilaian untuk menentukan tingkat kategori dari hasil tanggapan responden. Untuk menghitung rentang skala, peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh (Hanifa *et al.*, 2019) yakni sebagai berikut:

$$R_s = \frac{(R)}{M}$$

Di mana:

$R_s$  = Rentang Skala

$R$  = Bobot terbesar dikurangi bobot terkecil

$M$  = jumlah kategori bobot

Dikarenakan pada penelitian ini menggunakan skor penilaian 1 sampai 5, maka perhitungan rentang skala penilaian adalah:

$$R_s = \frac{(5-1)}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Rentang skala ( $R_s$ ) tersebut kemudian digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan. maka rentang skala kategori penilaian tersebut diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Rentang Skor Skala Variabel Penelitian**

| No | Skor | Rentang Skala | Kategori      |
|----|------|---------------|---------------|
| 1. | 1    | 1,00 – 1,80   | Sangat Rendah |
| 2. | 2    | 1,81 – 2,60   | Rendah        |
| 3. | 3    | 2,61 – 3,40   | Sedang        |
| 4. | 4    | 3,41 – 4,20   | Tinggi        |
| 5. | 5    | 4,21 – 5,00   | Sangat Tinggi |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil kuesioner dapat mendeskripsikan tentang tingkat kepuasan kerja yang terdiri dari beberapa dimensi menurut (Zainal *et al.*, 2018) meliputi: Isi pekerjaan, Supervisi, Organisasi dan Manajemen, Gaji, Kesempatan untuk Maju, Rekan Kerja, dan Kondisi Kerja. Setelah dilakukan analisis dengan bantuan program *SPSS for Windows Versi 20.0.* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif  
Descriptive Statistics**

|                          | N | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------------|---|---------|---------|--------|----------------|
| Isi Pekerjaan            | 2 | 3.38    | 3.50    | 3.4400 | .08485         |
| Supervisi                | 2 | 2.06    | 2.13    | 2.0950 | .04950         |
| Manajemen dan Organisasi | 2 | 2.00    | 2.06    | 2.0300 | .04243         |
| Kesempatan Maju          | 3 | 1.81    | 1.94    | 1.8767 | .06506         |
| Gaji                     | 2 | 2.63    | 2.69    | 2.6600 | .04243         |
| Rekan Kerja              | 2 | 3.31    | 3.50    | 3.4050 | .13435         |
| Kondisi Kerja            | 2 | 2.56    | 2.69    | 2.6250 | .09192         |
| Valid N (listwise)       | 2 |         |         |        |                |

Sumber: Output SPSS 20.0, Data Primer, Diolah 2022



**Tabel 4.5 Rekapitulasi Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Dimensi**

| <b>No.</b>            | <b>Dimensi Kepuasan Kerja</b> | <b>Mean</b> | <b>Kategori</b> |
|-----------------------|-------------------------------|-------------|-----------------|
| <b>1</b>              | Isi Pekerjaan                 | 3,44        | Tinggi          |
| <b>2</b>              | Supervisi                     | 2,10        | Rendah          |
| <b>3</b>              | Organisasi dan Manajemen      | 2,03        | Rendah          |
| <b>4</b>              | Kesempatan untuk Maju         | 1,88        | Rendah          |
| <b>5</b>              | Gaji                          | 2,66        | Sedang          |
| <b>6</b>              | Rekan Kerja                   | 3,41        | Tinggi          |
| <b>7</b>              | Kondisi Kerja                 | 2,63        | Sedang          |
| <b>Skor Rata-rata</b> |                               | <b>2,59</b> | <b>Rendah</b>   |

Sumber: Data Primer, Diolah, 2022

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan divisi kantor PT Sago Nauli yaitu sebesar 2,59% yang artinya berada pada kategori rendah. Proporsi kepuasan tertinggi karyawan dimensi rekan kerja menunjukkan skor tingkat kepuasan kerja tertinggi sebesar 3,41%, sedangkan proporsi dimensi kesempatan untuk maju menunjukkan skor tingkat kepuasan kerja terendah sebesar 1,88%.

### 4.3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menjawab tujuan penelitian kedua yaitu mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kedisiplinan). Uji analisis regresi linier sederhana meliputi:

#### 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang sedang diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor item pernyataan yang diperoleh dengan skor total seseorang.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows Versi 20.0*. Uji validitas ini dilakukan terhadap 16 responden. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara melihat perbandingan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel.

- a) Dengan  $df = n - 2 = 16 - 2 = 14$ ;  $\alpha = 0,05$   $r$  tabel sebesar 0,532
- b) Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka, item pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya.

Setelah melakukan analisis dengan *SPSS for Windows Versi 20.0*., maka didapatkan  $r$  hitung sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Nilai Validitas Item Kuesioner**

| No. Soal | r hitung (X) | r tabel      | No. Soal | r hitung (Y) | r tabel      |
|----------|--------------|--------------|----------|--------------|--------------|
| 1.       | 0.866        | <b>0.532</b> | 16.      | 0.588        | <b>0.532</b> |
| 2.       | 0.881        | <b>0.532</b> | 17.      | 0.716        | <b>0.532</b> |
| 3.       | 0.838        | <b>0.532</b> | 18.      | 0.663        | <b>0.532</b> |
| 4.       | 0.541        | <b>0.532</b> | 19.      | 0.563        | <b>0.532</b> |
| 5.       | 0.767        | <b>0.532</b> | 20.      | 0.847        | <b>0.532</b> |
| 6.       | 0.738        | <b>0.532</b> | 21.      | 0.549        | <b>0.532</b> |
| 7.       | 0.564        | <b>0.532</b> | 22.      | 0.749        | <b>0.532</b> |
| 8.       | 0.644        | <b>0.532</b> | 23.      | 0.578        | <b>0.532</b> |
| 9.       | 0.815        | <b>0.532</b> | 24.      | 0.654        | <b>0.532</b> |
| 10.      | 0.771        | <b>0.532</b> | 25.      | 0.556        | <b>0.532</b> |
| 11.      | 0.885        | <b>0.532</b> | 26.      | 0.610        | <b>0.532</b> |
| 12.      | 0.872        | <b>0.532</b> | 27.      | 0.558        | <b>0.532</b> |
| 13.      | 0.669        | <b>0.532</b> | 28.      | 0.737        | <b>0.532</b> |
| 14.      | 0.773        | <b>0.532</b> | 29.      | 0.794        | <b>0.532</b> |
| 15.      | 0.820        | <b>0.532</b> | 30.      | 0.641        | <b>0.532</b> |

Sumber: Output SPSS 20.0, Data Primer, Diolah, 2023

Dengan melihat r hitung seluruh item soal kuesioner di atas, di mana r hitung > r tabel maka item-item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan *valid* (tabel perhitungan validitas per item pernyataan terlampir).

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Setelah melakukan uji validitas dan data dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas terhadap data tersebut. Untuk pengujian reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dan pengujian dilakukan dengan menggunakan *SPSS for Windows Versi 20.0*. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji yang digunakan adalah:

- 1) jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r tabel maka kuesioner dinyatakan reliabel
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Berikut hasil uji reliabilitas dilakukan dengan *SPSS for Windows Versi 20.0*. Uji ini dilakukan terhadap 30 item pernyataan kuesioner dengan 16 responden.

**Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas**

| Variabel               | Cronbach's Alpha | r <sub>tabel</sub> (signifikansi 5%) | Keterangan |
|------------------------|------------------|--------------------------------------|------------|
| Kepuasan Kerja (X)     | 0,948            | 0,498                                | Reliabel   |
| Kedisiplinan Kerja (Y) | 0,899            | 0,498                                | Reliabel   |

Sumber: Output SPSS 20.0, Data Primer, Diolah, 2023

Berdasarkan output reliabilitas di atas, variabel kepuasan kerja (X) memiliki nilai alpha sebesar 0.948, dan variabel kedisiplinan kerja (Y)

memiliki nilai alpha sebesar 0.899 dan nilai r tabel dengan signifikansi 5% dan  $n = 16$ , sehingga didapat nilai sebesar 0.497.

Karena nilai *Cronbach's Alpha* variabel X lebih besar dari r tabel dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Y juga lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen penelitian tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian.

### 3. Uji Normalitas Instrumen Penelitian

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *non-parametrik kolmogorov-smirnov*. Hipotesis yang digunakan adalah:

H<sub>0</sub>: Variabel residual terdistribusi secara normal

H<sub>a</sub>: Variabel residual tidak terdistribusi secara normal

Pengambilan keputusan:

- 1) H<sub>0</sub> diterima, jika probabilitas lebih besar dari 0,05
- 2) H<sub>0</sub> ditolak, jika probabilitas lebih kecil dari 0,05

H<sub>0</sub> ditolak, Jika signifikansi pada nilai *Kolmogorov Smirnov* lebih kecil dari 0,05. Sehingga data residual tidak terdistribusi secara normal, dan H<sub>0</sub> diterima, jika signifikansi pada nilai *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Hasil dari uji ini (uji *Kolmogorov Smirnov*) dapat diketahui pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Kepuasan Kerja | Kedisiplinan Kerja |
|----------------------------------|----------------|----------------|--------------------|
| N                                |                | 16             | 16                 |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 37.81          | 42.50              |
|                                  | Std. Deviation | 10.304         | 6.583              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .193           | .160               |
|                                  | Positive       | .142           | .139               |
|                                  | Negative       | -.193          | -.160              |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .771           | .640               |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .592           | .808               |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 20.0, Data Primer, Diolah, 2023

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,592 (x) dan 0,808 (y), hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai tingkat kepercayaan ( $\alpha = 0.05$ ). Maka dari itu  $H_0$  diterima, sehingga variabel residual berdistribusi normal.

#### 4. Uji Linieritas Instrumen Penelitian

Uji linieritas adalah tehnik yang digunakan untuk menentukan apakah distribusi data penelitian memiliki hubungan linier. Uji linieritas dapat ditemukan dengan menggunakan uji F. Kriterianya adalah jika nilai sig > 0,05 maka hubungan antara variabel dependen dan independen adalah liner,

atau jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka variabel dependen dan independen linear.

Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan komputer program *SPSS for Windows Versi 20.0.*, hasil pengujian linieritas terangkum dalam tabel berikut:

**Tabel 4.9 Test Deviation From Linearity**

|  |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kedisiplinan Kerja<br>* Kepuasan Kerja | (Combined)               | 584.333        | 11 | 53.121      | 3.236  | .134 |
|  | Between Groups           | 323.282        | 1  | 323.282     | 19.692 | .011 |
|  | Deviation from Linearity | 261.051        | 10 | 26.105      | 1.590  | .347 |
|  | Within Groups            | 65.667         | 4  | 16.417      |        |      |
|  | Total                    | 650.000        | 15 |             |        |      |

Sumber: Output SPSS 20.0, Data Primer, Diolah, 2023

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dengan membandingkan nilai  $\text{sig}^*$  ( $0,347$ )  $> 0,05$  maka antara variabel bebas dengan variabel terikat linear, atau dengan membandingkan  $F_{hitung}$  ( $1,590$ ) lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $4,60$ ) dengan taraf signifikansi 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

## 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

### a) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kedisiplinan kerja). Peneliti melakukan analisis

regresi linier sederhana menggunakan *SPSS for Windows Versi 20.0*.

Berikut ini hasil uji determinasi  $R^2$ .

**Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi  
Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .705 <sup>a</sup> | .497     | .461              | 4.83084                    |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 20.0, Data Primer, Diolah, 2023

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,705. Dalam hal ini berarti hubungan antar variabel dependen (kepuasan kerja) dengan variabel independen (kedisiplinan kerja) sebesar 70,5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat cukup kuat.

Besar *Adjust R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,461. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen sebesar 46,1%. Sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model regresi yang di analisis.

b) Uji Hipotesis (Uji t)

Dari analisis regresi linier sederhana dengan *SPSS for Windows versi 20.0* diperoleh output hasil persamaan regresi linier sederhana *Coefficients<sup>a</sup>* berikut:



**Tabel 4.11 Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)     | 25.463                      | 4.734      |                           | 5.379 | .000 |
| Kepuasan Kerja | .451                        | .121       | .705                      | 3.722 | .002 |

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja

Sumber: Output SPSS 20.0, Data Primer, Diolah, 2023

Tabel 4.11 menunjukkan nilai koefisien persamaan regresi.

Penelitian ini menggunakan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Kepuasan Kerja

Y = Kedisiplinan Kerja

Hasil di atas menunjukkan nilai koefisien untuk persamaan regresi linier sederhana, koefisien yang dihasilkan oleh persamaan regresi adalah:

$$Y = 25,463 + 0,451 X$$

Perubahan di atas merupakan kenaikan bila b positif dan penurunan bila b negatif. Dari koefisien persamaan regresi linier sederhana di atas terlihat bahwa konstanta sebesar 25,463 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan bernilai 0 atau tetap, akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sebesar 25,463%. Variabel kepuasan kerja 25,463 menunjukkan bahwa kenaikan 1 satuan variabel

kepuasan kerja maka kedisiplinan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,451 satuan atau sebesar 45,1%.

Selain menggambarkan persamaan regresi, output ini juga menunjukkan uji signifikansi dengan menggunakan Uji t yaitu untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan variabel dependen (kepuasan kerja) terhadap variabel independen (kedisiplinan kerja). Sebelum mengambil keputusan, terlebih dahulu mempersiapkan hipotesis yang akan digunakan yaitu:

- 1)  $H_0$ : Tidak ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja (X) dan variabel kedisiplinan kerja (Y)
- 2)  $H_1$ : Ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel kedisiplinan kerja (Y)

Dengan syarat:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak secara statistik adalah ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak secara statistik adalah tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja.

Pada tabel output, hasil persamaan regresi linier sederhana untuk koefisien  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja karyawan diatas adalah 3,722. Dengan derajat bebas yaitu:  $(df) = N-2 = 16-2 = 14$  dari tabel t di atas diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,761.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa  $t$  hitung (3,722 ) lebih besar dari  $t$  tabel (1,761). Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Dari hasil Uji  $t$  pula, diketahui nilai sig. ( $0,000 < 0,05$ ) ini berarti terdapat pengaruh yang erat antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja.

## 4.4 Pembahasan

### Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan dan analisis data melalui penyebaran kuesioner terhadap 16 karyawan dapat diperoleh bahwa rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan divisi kantor PT Sago Nauli yaitu sebesar 2,59% yang artinya berada pada kategori rendah (berdasarkan rentang skala penilaian). Terdapat tujuh dimensi yang menjadi tolak ukur dalam pengukuran variabel kepuasan kerja yaitu isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, gaji, kesempatan untuk maju, rekan dan kondisi kerja. Dimensi-dimensi ini merupakan dimensi kepuasan yang dinyatakan oleh (Zainal *et al.*, 2018). Berdasarkan hasil analisis, proporsi dimensi rekan kerja menunjukkan skor tingkat kepuasan kerja tertinggi sebesar 3,41%, sedangkan proporsi dimensi kesempatan untuk maju menunjukkan skor tingkat kepuasan kerja terendah sebesar 1,88%.

Dimensi rekan kerja mencakup dua indikator yaitu kepuasan kerja sama tim dan kepuasan terhadap dukungan rekan kerja. Melalui dua indikator tersebut, respon karyawan terhadap dimensi rekan kerja umumnya tinggi. Khususnya, pada indikator kepuasan terhadap kerja sama tim berkisar 3,50%. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang baik di perusahaan tersebut, karena karyawan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat

kepuasan yang tinggi dengan rekan kerja mereka berdasarkan skor rentang skala yang digunakan.

Rekan kerja merupakan individu atau kelompok orang yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, yang di dalamnya terdapat interaksi di antara mereka dan saling menunjukkan reaksi timbal balik terhadap pekerja lainnya (Mahaputra *et al.*, 2023). Rekan kerja bertindak sebagai kolabor formatif untuk menyelesaikan pekerjaan, dan mereka juga menjadi pendukung pekerjaan kita. Rekan kerja yang baik adalah orang yang menerima hasil kerja kita dan mendukung pada setiap keputusan yang diambil.

Kepuasan kerja dapat dihasilkan dari tingkat interaksi antar pekerja. Sebagai makhluk sosial, adanya interaksi yang rutin dan berkesinambungan di lingkungan kerja akan membuat karyawan saling membutuhkan bantuan rekan kerjanya. Sehingga nyaman atau tidaknya interaksi tersebut akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Bagi kebanyakan karyawan, bekerja tidak hanya berfungsi untuk mengejar uang dan prestasi, tetapi juga memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, hubungan rekan kerja yang baik akan memberikan karyawan kepuasan kerja yang tinggi (Wiliandari, 2019).

Analisa di lapangan menunjukkan hubungan rekan kerja yang terjadi di divisi kantor PT Sago Nauli sudah baik. Beberapa di antara karyawan terlihat memiliki hubungan yang sangat akrab di luar pekerjaan, sehingga kondisi itulah yang membuat mereka merasakan kepuasan dalam bekerja menjadi lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan ada pengaruh positif hubungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Nugraha & Suherna, 2019). Karyawan yang memiliki hubungan kerja yang baik memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak atau kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Namun, tidak hanya dimensi rekan kerja yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, dalam penelitian ini dimensi kesempatan untuk maju juga sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan divisi kantor PT Sago Nauli.

Dimensi kesempatan untuk maju memiliki tiga indikator yaitu kepuasan terhadap kesempatan promosi jabatan, proses promosi, dan kesempatan peningkatan kompetensi. Dengan memiliki tiga indikator tersebut, secara umum tanggapan karyawan terhadap kesempatan untuk maju rendah. Khususnya, 1,81% dari hasil uji statistik dan kategori rentang skala yang digunakan, kepuasan kesempatan untuk maju menunjukkan bahwa kepuasan kerja di perusahaan masih belum baik. Kepuasan promosi adalah persepsi karyawan terhadap kesempatan seseorang untuk berkembang

melalui promosi (Pitasari & Perdhana, 2018). Kesempatan promosi adalah peluang yang dimiliki karyawan untuk maju di perusahaan. Peluang ini memberi karyawan nilai intrinsik yang merupakan bukti pencapaian mereka. Selain itu, kesempatan untuk maju juga berarti peluang untuk pertumbuhan pribadi, peningkatan tanggung jawab, dan peningkatan kedudukan sosial.

Analisa di lapangan menunjukkan promosi jabatan yang dilakukan dalam memelihara dan mengembangkan karyawan masih sangat jarang. Promosi jabatan dilakukan berdasarkan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun, prosedur tersebut belum disosialisasikan secara optimal, dengan artian bahwa prosedur yang dilakukan belum terbuka untuk semua karyawan. Agar proses promosi jabatan diketahui dan dipahami, maka harapannya melalui sosialisasi yang maksimal terkait syarat dan ketentuan yang berlaku, dapat memudahkan karyawan dalam memahami kesempatan mereka untuk mengikuti program promosi maupun tidak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fadli, 2020), (Damayanti, S. & Harini, 2018), (Magdalena & Rulyati, 2019), menemukan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari sini dapat disimpulkan bahwa dengan perbaikan atau peningkatan promosi jabatan akan meningkatkan kepuasan kerja perusahaan pula.

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data yang peneliti lakukan, maka didapatkan temuan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kedisiplinan kerja karyawan divisi kantor PT Sago Nauli. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien beta 0,451 dengan probabilitas sebesar 0.000 ( $p < 0,05$ ). Pengujian tersebut menunjukkan koefisien beta bertanda positif, sehingga dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kedisiplinan kerja karyawan. Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja sebesar 45,1%.

Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, gaji, pengawasan, kesempatan untuk promosi, hubungan kerja, dan banyak hal lainnya, mereka akan bekerja tepat waktu, dan bersedia menerima sanksi atas pelanggaran yang dilakukan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula disiplin kerjanya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan.

Analisis di lapangan menunjukkan ketidakpuasan yang terjadi pada beberapa karyawan. Ketidakpuasan kerja tersebut sering diungkapkan dengan sikap pengabaian, sikap tersebut terlihat dari tingkat persentase absensi dan keterlambatan karyawan yang masih fluktuasi pada periode Januari hingga Juli 2022. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa “karyawan yang kurang puas cenderung memiliki tingkat absensi atau ketidakhadiran yang



cenderung tinggi (Mangkunegara, 2017). Hal ini juga diperkuat dengan teori yang mengemukakan bahwa ketidakpuasan sering diungkapkan dengan berbagai cara salah satunya yaitu pengabaian (*neglect*), ini berarti membiarkan hal-hal menjadi lebih buruk, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, dan tingkat kesalahan atau pelanggaran yang meningkat (Robbins & Judge, 2017). Ketidakpuasan yang terjadi juga terlihat dari hasil temuan peneliti yang menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja karyawan divisi kantor PT Sago Nauli berada pada tingkat rendah (berdasarkan skala interval) yakni sebesar 2,59%.

Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada tingkat kedisiplinan terutama ketidakhadiran karyawan yang meningkat. Kepuasan kerja yang rendah memiliki dampak salah satunya yaitu dampak terhadap ketidakhadiran, yang di mana ketidakhadiran dapat digunakan sebagai ukuran ketidakpuasan kerja. Ada korelasi negatif antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi selalu hadir untuk bekerja, dan sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah sering absen sehingga mengurangi produktivitas suatu perusahaan (Rifai *et al.*, 2022). Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu: (Munthe, 2018), (Tiara & Prakoso, 2018), (Leina, 2019), (Anuar, 2020), (Yanti & Trianasari,

2021), dan (Lesmana, 2021) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

Kepuasan kerja diukur melalui beberapa dimensi yaitu isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, gaji, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan kondisi kerja. Ketujuh dimensi variabel tersebut menjadi acuan yang disampaikan menurut (Zainal *et al.*, 2018). Meningkatkan dimensi-dimensi kepuasan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini dikarenakan dimensi ini dirasakan oleh karyawan melalui pengalaman mereka dalam organisasi. Adanya kepuasan kerja menciptakan perasaan positif pada karyawan dan sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Sikap positif ini memengaruhi tingginya disiplin kerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan lebih cenderung profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai kerja yang disepakati.

Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, karyawan merasa lebih nyaman dan fokus dalam melakukan pekerjaannya dan ketika karyawan tidak puas maka akan memicu perilaku atau tindakan yang disengaja ataupun tidak dan tentunya pelanggaran meningkat dan tingkat kedisiplinan perusahaan menurun. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja berupa insentif atau penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan agar lebih meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT Sago Nauli, terutama karyawan bagian kantor (*office division*). Berdasarkan hasil analisis dan pengamatan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kedisiplinan kerja (Y)

#### **5.2 REKOMENDASI**

Berdasarkan aktivitas magang dan temuan dalam penelitian ini, rekomendasi yang dapat diberikan adalah:

1. Perlunya perusahaan memberikan program reward atau penghargaan atas prestasi kerja karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. selain itu perusahaan juga bisa mempertimbangkan pemberian bonus sesuai periode yang berlaku di perusahaan dengan melihat kenaikan harga terkait barang untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari karyawan sesuai domisili setempat.
2. Pimpinan perusahaan harus bisa memahami kepuasan kerja dari sudut pandang karyawan dan dapat memberikan dukungan dan hubungan kerja yang baik dan harmonis antara atasan kepada bawahannya.

3. Perlunya perusahaan menerapkan program penilaian kinerja untuk menilai kinerja dan tingkat kedisiplinan di tempat kerja agar manajemen dapat dengan mudah melihat kinerja dan prestasi kerja setiap karyawan.
4. Perlunya perusahaan menerapkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan kepuasan karyawan
5. Perlunya perusahaan menampilkan peraturan kerja di tempat terbuka dan mudah dijangkau sehingga memudahkan karyawan dalam memahami aturan dan perilaku disiplin yang berlaku di tempat kerja.
6. Perlunya perusahaan menerapkan program sosialisasi secara maksimal kepada seluruh karyawan guna meningkatkan ketegasan sanksi atas pelanggaran kerja yang berlaku di perusahaan.
7. Perlunya perusahaan memberikan sosialisasi secara maksimal mengenai syarat dan ketentuan promosi jabatan sehingga karyawan memahami besarnya peluang promosi jabatan yang bisa mereka dapatkan di tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Amiruddin, E. E., & Septarani, W. I. A. (2019). Studi tentang Ketersediaan Obat di Puskesmas Meo-Meo Kota Baubau. *Jurnal Ilmiah Kesehatan (JIKA)*, 1(2), 60–76.
- Anuar, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 284–291.
- Atmaja, K. J., & Wijaya, I. N. S. W. (2019). Pengembangan Sistem Evaluasi Kinerja Dosen (E-Kuesioner) Stmik Stikom Indonesia. *JST (Jurnal Sains dan Teknologi)*, 8(1), 55–64.
- Butarbutar, M., Efendi, Simbolon, W. G., Wiranto, Parhusip, W. S., Lestari, W., ... Dilla, A. F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak, anggota IKAPI.
- Choyrina, A., Jauhari, A., & Rouf, A. (2018). Peran Pondok Pesantren Gadingmangu Terhadap Kesejahteraan Dan Akhlak Masyarakat Desa Gadingmangu Kecamatan Perak Kabupaten Jombang Anita Choyrina, Adibah Jauhari, Abdul Rouf. *Arsy: Jurnal Studi Islam*.
- Damayanti, F. V., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratories. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 1.
- Damayanti, S., & Harini, S. (2018). YAQZHAN Volume 4, Nomor 1, Juni 2018 1, 4, 1–23.
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional*

- Perbanas Institute*, (Sinambela), 289–294.
- Efendra, G. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung. *Skripsi (S1) thesis*.
- Ernanda, D., & Sugiyono. (2017). Pengaruh Store Atmosphere, Hedonic Motive dan Service Quality terhadap Keputusan Pembelian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia ( STIESIA ) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(10), 8.
- Fadillah, A. Z., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3831–3836.
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 131–141.
- Hanifa, F. H., Wulandari, A., & Sastika, W. (2019). Direct rating method untuk mengukur efektivitas iklan melalui media televisi (studi pada iklan teh pucuk harum). *Ikraith-Humaniora*, 3(2), 116–120.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-25). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Leina, L. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Doctoral dissertation*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Lesmana, B. I. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perumda Air Tirta Mayang Kota Jambi*. Universitas Batanghari.
- Magdalena, B., & Rulyati, O. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Tvri

- Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), 80–89.
- Mahaputra, M. R., Maharani, A., & Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan Pengakuan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Review). *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, 1(1), 1–7.
- Manalu, R. H., Marbun, S. N. B., & Sinurat, E. J. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 7, 185–205.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (ke-14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257–265.
- Meilani, N. (2018). Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor (Studi Pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru). *Jom Fisip*, 5(1), 1–15.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Munthe, F. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Bank BUMN X Medan*.
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif)*. Bandung: Rosda Karya.
- Nugraha, F., & Suhera. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja dan Hubungan Rekan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 37–52.
- Nugroho, R. A., & Gumantan, A. (2020). Sport Science and Education Journal Indonesia Peningkatan Kemampuan Vertical Jump Peserta Ekstrakurikuler Bolabasket Sman 1 Pagelaran Sport Science and Education Journal. *Sports Science And Education Journal*, 1–12.

- Nurudin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 605–612.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Putra, R. M., & Arlizon, R. (2021). Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian Dan Jenis Kelamin. *TANJAK: Journal of Education and Teaching*, 2(1), 79–86.
- Rifai, A., Herawati, K. M., Nuraeni, Y., Triyunarti, W., Sihombing, L. A., Setiawan, F., ... Lette, A. R. (2022). *Hukum Kesehatan dan Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior* (ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Saragih, M. G., Saragih, L., Purba, J. W. P., & Panjaitan, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar - Dasar Memulai Penelitian*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Septiawan, R., Sutrisna, A., & ... (2022). Effect Of Work Discipline And Work Environment On Teacher Performance Tarbiyatul Mu'allimin Foundation. *Journal of Indonesian ...*, 2(3), 769–780.
- Silviyanty, D. (2019). Analisis Manajemen Kompensasi PT.Tobindo Kencana. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681(2), 988–993.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suharsono, R. S., & Sari, R. P. (2019). Pengaruh Promosi Media Online terhadap Keputusan Pembelian Produk Hijab. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 41.



- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 13(1), 14.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Rimayanti, H. N., Siregar, E., Isabella, A. A., ... Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- text-id.123dok.com. (2016). Sejarah Ringkas PT. Sago Nauli. Diambil dari <https://text-id.123dok.com/document/nzwm9ko1q-sejarah-ringkas-pt-sago-nauli.html>
- Tiara, V. R., & Prakoso, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Toys PT . X Sukabumi The Influence of Job Satisfaction Against Working Discipline of Production Part of. *Prosiding Psikologi*, 200–205.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.
- Yanti, N. P. D., & Trianasari. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina, 4(2), 115–122.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (ke-8)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Zein, D. R., Setyaningrum, R., & Marlinae, L. (2016). Pengaruh Usia, Pendidikan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Di Pt. Cakrawala Putra Bersama. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 3(2), 38–44.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Surat Permohonan Izin Magang



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja  
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok  
Sleman, Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 883087, 885376;  
F. (0274) 882589  
E. fe@uii.ac.id  
W. fecon.uui.ac.id

Nomor : 289/WD2/10/Div.URT/I/2022  
Hal : Permohonan Ijin Magang

Kepada Yth  
Pimpinan  
PT. Sago Nauli  
Desa Sinunukan II, Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal

*Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh*

Diberitahukan dengan hormat, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia adalah institusi pendidikan yang memiliki tujuan menciptakan lulusan profesional di bidangnya. Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kepada Bapak atau Ibu memberikan ijin mahasiswa kami dalam melaksanakan magang di perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut:

|                   |                                 |
|-------------------|---------------------------------|
| Nama              | : Tira Anisa                    |
| NIM               | : 19311418                      |
| Alamat            | : Sido Makmur                   |
| Tempat/Tgl. Lahir | : Sinunukan / 11 Maret 2002     |
| Program Studi     | : Manajemen                     |
| Jenjang           | : Strata I (S1)                 |
| Periode Magang    | : 7 Februari 2022 - 8 Juni 2022 |

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh*

Yogyakarta, 17 Januari 2022  
Wakil Dekan Bidang Keagamaan,  
Kemahasiswaan, dan Alumni,



Dra. Siti Nursyamsiah, M.M.  
NIK: 883110107

## Lampiran 2: Surat Penerimaan Magang



**PT. SAGO NAULI**

PMKS SINUNUKAN  
Desa Sinunukan II  
Kecamatan Sinunukan  
Kabupaten Mandailing Natal

No : 008/MM/PMKS/PT-SN/II/2022  
Hal : **Jawaban Atas Permohonan Ijin Magang**

Kepada Yth :

**Ibu Dra. Siti Nursyamsiah, M.M.**

**Wakil Dekan Bidang Keagamaan, Kemahasiswaan, dan Alumni**

**Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia**

Di -

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan diterimanya surat permohonan izin magang oleh Universitas Islam Indonesia melalui surat dengan nomor 133/WD2/10/Div.URT/I/2022 tertanggal 17 Januari 2022, maka melalui surat ini kami kami beri tanggapan perihal permohonan magang atas nama mahasiswi prodi Manajemen sebagai berikut:

Nama : **Tira Anisa**  
NIM : 19311418  
Alamat : Desa Sido Makmur  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S1

Bahwa nama mahasiswi tersebut di atas dapat kami terima sebagai mahasiswi magang efektif mulai tanggal 21 Februari s/d 22 Juni 2022 di PMKS PT. Sago Nauli – Sinunukan.

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Sinunukan, 19 Februari 2022

PMKS PT.Sago Nauli



**Asdivanto Ginting, ST**  
Mill Manager

Cc.  
- File

### Lampiran 3 : Surat Keterangan Selesai Magang



**PT. SAGO NAULI**

PMKS SINUNUKAN  
Desa Sinunukan II  
Kecamatan Sinunukan  
Kabupaten Mandailing Natal

---

#### SURAT KETERANGAN

No: 0010/MM/PMKS/PT.SN/VII/2022

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Risdiyanto Ginting, ST**  
Jabatan : Mill Manager PMKS PT. Sago Nauli - Sinunukan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : **Tira Anisa**  
NIM : 19311418  
Prodi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika  
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Bahwa nama tersebut di atas benar telah selesai melaksanakan kegiatan magang di PMKS PT. Sago Nauli pada tanggal 21 Februari s/d 22 Juni 2022.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sinunukan II, 19 Juli 2022  
PMKS PT. Sago Nauli  
Hormat Saya,



**Risdiyanto Ginting, ST**  
Mill Manager

Cc. - File

**Lampiran 4 : Sertifikat Magang**



## Lampiran 5 : Tata Tertib Karyawan

### BAB II TATA TERIB PERUSAHAAN

#### PASAL 3 HARI & WAKTU KERJA

1. Dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, hari kerja biasa di perusahaan adalah 6 (enam) hari dalam seminggu dengan 7 (tujuh) jam kerja perhari dan 40 jam dalam seminggu.
2. Waktu kerja di Perusahaan adalah sebagai berikut:
  - 2.1 Kebun, Kantor Pabrik dan Kantor Kebun :
    - 2.1.1 Senin s/d Jum'at dari mulai pukul 07.00-16.00 wib dengan masa istirahat selama 2 jam (12.00-14.00 wib).
    - 2.1.2 Sabtu dari mulai pukul 07.00-12.00 wib.
  - 2.2 Pabrik (Stasiun Pengolahan) : Terbagi dalam 3 shift setiap hari tergantung jumlah tandan buah segar kelapa sawit yang diterima.
    - 2.2.1 Kantor Direksi (Kota Medan) : Senin s/d Sabtu .
3. Perusahaan dapat menetapkan perubahan jam kerja sesuai dengan kepentingan perusahaan dan setiap kelebihan jam kerja dibayar sesuai dengan perhitungan upah lembur yang berlaku.

#### PASAL 4 KESELAMATAN DAN PERLENGKAPAN KERJA

1. Setiap pekerja wajib menjaga keselamatan dirinya dan pekerja lainnya dan wajib memakai alat-alat keselamatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan, mengikuti / mematuhi ketentuan-ketentuan mengenai keselamatan kerja dan perlindungan kerja yang berlaku.
2. Apabila pekerja menemui hal-hal yang dapat membahayakan terhadap keselamatan pekerja dan perusahaan harus segera melaporkan kepada pimpinan (atasannya).

**PASAL 8**  
**TANGGUNG JAWAB PENGAWASAN**

Setiap pimpinan unit kerja bertanggung jawab atas pelaksanaan tata tertib perusahaan dan menjaga tegaknya kedisiplinan terhadap pekerja yang berada di bawah unit kerjanya masing-masing

**PASAL 9**  
**TINDAK KEDISIPLINAN DAN MACAM TINDAK KEDISIPLINAN**

1. Pimpinan unit kerja atau pimpinan perusahaan dapat melaksanakan tindak kedisiplinan apabila terdapat alasan-alasan yang mendasarinya melakukan tindakan tersebut.
2. Teguran Lisan dapat disampaikan langsung kepada pekerja oleh atasannya langsung atau pimpinan yang berwenang atas kesalahan ringan yang dapat diperbaiki.
3. Surat Peringatan tertulis berdasarkan besar kecil serta macam pelanggaran dapat dibagi dalam
  - a. Surat Peringatan I : Dikeluarkan oleh Pimpinan Unit Kerja (cc: Personalia/HRD)
  - b. Surat Peringatan II: Dikeluarkan oleh Pimpinan Unit Kerja (cc: Personalia/HRD)
  - c. Surat Peringatan III: Dikeluarkan oleh Personalia/HRD atas permintaan dari pimpinan unit
4. Surat Peringatan tidak perlu diberikan menurut urutannya, tetapi dapat dinilai dari besar kecilnya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja.
5. Masing-masing surat peringatan mempunyai masa berlaku selama 6 (enam) bulan dan apabila ternyata yang bersangkutan melakukan pelanggaran yang samasetelah surat peringatan III, maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerjanya sesuai dengan prosedur Undang-Undang no 13 Tahun 2003.
6. Sanksi Administratif diberikan kepada pekerja berupa pelepasan jabatan, penurunan pangkat atau golongan jabatan dengan demikian upah serta fasilitas akan disesuaikan dengan jabatan/golongan/pangkat pekerja setelah diturunkan.

**BAB V**  
**ISTIRAHAT, CUTI DAN IZIN**

**PASAL 22**  
**ISTIRAHAT MINGGUAN, HARI LIBUR & CUTI TAHUNAN**

1. Pekerja yang telah bekerja selama 6 hari berturut-turut dalam 1 minggu diberikan istirahat mingguan selama 1 hari.
2. Pada hari-hari libur resmi/hari raya yang telah ditetapkan pemerintah sebagai cuti bersama, pekerja dibebaskan untuk bekerja dengan mendapat upah penuh.
3. Pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut berhak diberikan istirahat tahunan selama 12 hari kerja dengan mendapat upah penuh.
4. Permohonan cuti dilakukan selambat-lambatnya 1 minggu sebelum hari cuti dan telah disetujui oleh pimpinan unit kerja atau pimpinan perusahaan.
5. Pekerja yang tidak menghabiskan cuti/istirahat tahunannya tidak dapat diakumulasikan.

**PASAL 23**  
**CUTI HAMIL/KEGUGURAN**

1. Bagi pekerja wanita yang hendak melahirkan berhak atasnya cuti hamil maksimal 1½ bulan sebelum melahirkan dan 1½ bulan sesudah melahirkan.
2. Bagi pekerja wanita yang mengalami keguguran berhak atas cuti maksimal 1½ bulan sesuai dengan keterangan dokter kandungan atau bidan.
3. Bagi pekerja wanita yang hendak mengambil cuti melahirkan harus mengajukan permohonan terlebih dahulu kepada pimpinan perusahaan disertai surat keterangan dari dokter atau bidan yang merawatnya selambat-lambatnya 1(satu) minggu sebelum cuti dimulai.



#### PASAL 24

#### IZIN MENINGGALKAN PEKERJAAN DENGAN MENDAPAT UPAH / TANPA UPAH

1. Perusahaan memberikan izin kepada pekerja bulanan meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah penuh apabila:
  - a. Pernikahan pekerja sendiri : 3 hari kerja
  - b. Pernikahan anak pekerja : 2 hari kerja
  - c. Khitanan/pembaptisan anak pekerja : 2 hari kerja
  - d. Isteri pekerja melahirkan : 2 hari kerja
  - e. Suami/Isteri/anak/orang tua/mertua pekerja meninggal dunia : 2 hari kerja
  - f. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia : 1 hari kerja
  - g. Pekerja yang memenuhi panggilan instansi pemerintah : 1 hari kerja
2. Izin meninggalkan pekerjaan tersebut harus diperoleh terlebih dahulu dari perusahaan, kecuali dalam keadaan mendesak bukti-bukti tersebut dapat diajukan kemudian.
3. Atas pertimbangan-pertimbangan perusahaan izin meninggalkan pekerjaan di luar poin 1 di atas dapat diberikan tanpa upah kecuali untuk hal-hal yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pekerja yang meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan yang sah dianggap mangkir.

## Lampiran 6 : Daftar Kehadiran Karyawan Divisi Kantor

BULAN JANUARI 2023.

| NO | NAMA KARYAWAN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |  |  |  |  |
|----|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|--|--|--|
| 1  | Alice Daman   | X | X |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |
| 2  | Agus Marni    | X | X |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |
| 3  | Evi Indrasari | X | X |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |
| 4  | Ayuh Sintia   | X | X | C |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |
| 5  | Wahyuni       | X | A |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |
| 6  | Komari        | X | X |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |
| 7  | NOELIAH C     | X | A |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |
| 8  | Supriyah      | X | X |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |
| 9  | Evi Sulandra  | X | X |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |
| 10 | Renny         | X | X |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |
| 11 | Sumarno       | X | X |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |
| 12 | Ningsih       | X | X |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |
| 13 | Ningsih       | X | X |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |
| 14 | Evi Indrasari | X | X |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |
| 15 | Daniamalia    | X | X |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |
| 16 | Dina Hamani   | X | X |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |  |  |

BULAN FEBRUARI 2022

| REK | NAMA KHAWAJA  | 1   | 2   | 3   | 4   | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
|-----|---------------|-----|-----|-----|-----|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|     | Meliana S     |     |     |     |     |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Keni Tlana    |     |     |     |     |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Budi Wibisono |     |     |     |     |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Asmas Masah   | 705 |     |     |     |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Nuruz Zah     | 710 | 710 | 710 | 710 |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Asmanul       | 710 | 710 | 710 | 710 |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Aspanti S     | 710 | 710 | 710 | 710 |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Sugiono       |     |     |     |     |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Budi Sumarta  |     |     |     |     |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Ranny         | 720 | 710 | 710 | 715 |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Sumarno       |     |     |     |     |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Nurkhalimah   |     |     |     |     |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Muti S        |     |     |     |     |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Peti Irwan    | 720 |     |     |     |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Dani anjani   | 700 | 850 | 850 | 850 |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Patiwari S    |     |     |     |     |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|     | Ripnul Hamati |     | 1   | 1   | 1   | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |

JUMLAH HK.

BULAN MARET 2022

| NO                | NAMA KELOMPOK     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
|-------------------|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1                 | M. K. S. S. S. S. |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 2                 | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 3                 | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 4                 | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 5                 | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 6                 | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 7                 | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 8                 | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 9                 | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 10                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 11                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 12                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 13                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 14                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 15                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 16                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 17                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 18                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 19                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 20                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 21                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 22                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 23                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 24                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 25                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 26                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 27                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 28                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 29                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 30                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 31                | Asah T. S. S.     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Jumlah HK         |                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| FAT Assisten Bhg. |                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |

BULAN APRIL 2022

| NO                 | NAMA KARYAWAN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |  |  |
|--------------------|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|--|
| 1                  | M. G. ...     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 2                  | Budi ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 3                  | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 4                  | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 5                  | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 6                  | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 7                  | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 8                  | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 9                  | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 10                 | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 11                 | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 12                 | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 13                 | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 14                 | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 15                 | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| Dipnol Harapi      |               | 1 | 1 | X | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |  |  |
| JUMLAH HK.         |               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| FIAT Assisten Bhg. |               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |

CS Dipindai dengan CamScanner

BULAN MEI 2022

| NO                 | NAMA KARYAWAN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |  |  |
|--------------------|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|--|
| 1                  | Mestiana C    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 2                  | Mestiana C    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 3                  | Budi ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 4                  | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 5                  | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 6                  | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 7                  | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 8                  | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 9                  | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 10                 | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 11                 | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 12                 | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 13                 | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 14                 | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 15                 | Asma ...      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| Dipnol Harapi      |               | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |  |  |
| JUMLAH HK.         |               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| FIAT Assisten Bhg. |               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |

CS Dipindai dengan CamScanner

BULAN JUNI 2022

| NO                 | NAMA KAWAN   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--------------------|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1                  | Meliana C    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 2                  | Adi Tiara    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 3                  | Budi Imaning |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 4                  | Adi Satrio   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 5                  | Nurazizah    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 6                  | Amirul       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 7                  | Abdullah S   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 8                  | Suryono      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 9                  | Budi Susanto |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 10                 | Kenny        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 11                 | Sumarno      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 12                 | Nura Hafid   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 13                 | Biduan S     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 14                 | Pan Irwan    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 15                 | Dani Anwar   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                    | KIPUM HANAFI | X |   |   |   | X |   |   |   |   |    |    | X  |    |    |    |    |    |    |    | X  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| JUMLAH HK.         |              |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| FIAT Assisten Bhg. |              |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |

BULAN JULI 2022

| NO/ST              | NAMA KAWALAN   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--------------------|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1                  | Mekasama S     |   |   |   | C | C | C | C | X | X |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 2                  | Anna Tirani    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 3                  | Pada Wijayanti |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 4                  | Asma Suci      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 5                  | Arizanti       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 6                  | Asmu I         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 7                  | Ana Feni S     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 8                  | Sugiono        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 9                  | Budi Susanto   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 10                 | Rani           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 11                 | Sumarno        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 12                 | Nury Kusandi   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 13                 | Ratna I        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 14                 | Purnawan       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 15                 | Danarajan      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                    |                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                    | Nipni Kanti    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                    |                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| JUMLAH HK.         |                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| FIAT Assisten Bdg. |                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |

## Lampiran 7 : Lembar Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswi progam studi manajemen fakultas bisnis dan ekonomika Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta bermaksud untuk mengajukan kuesioner dalam rangka pengumpulan data yang selanjutnya akan dianalisis untuk kepentingan penyusunan laporan tugas akhir magang dengan judul “**Kepuasan Kerja: Dampaknya Terhadap Kedisiplinan Karyawan Divisi Kantor PT Sago Nauli Sinunukan**”. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk bisa meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Atas partisipasi dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

### PETUNJUK :

Pilihlah salah satu jawaban terhadap setiap item pertanyaan yang diajukan dengan cara memilih salah satu jawaban yang disediakan untuk setiap item pertanyaan dan berilah tanda *checklist* (✓) pada setiap jawaban yang dipilih!

### Keterangan :

SR = Sangat Rendah

R = Rendah

S = Sedang

T = Tinggi

ST = Sangat Tinggi



**Kepuasan Kerja (Zainal *et al.*, 2018)**

| No.                                     | Pertanyaan  | SR<br>(1) | R<br>(2) | S<br>(3) | T<br>(4) | ST<br>(5) |
|---|---|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| <b>Dimensi Isi Pekerjaan</b>            |   |           |          |          |          |           |
| 1                                       | Saya menerima pekerjaan yang menantang  |           |          |          |          |           |
| 2                                       | Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki |           |          |          |          |           |
| <b>Dimensi Supervisi</b>                |   |           |          |          |          |           |
| 3                                       | Saya merasa senang dengan cara pimpinan memberikan perintah                       |           |          |          |          |           |
| 4                                       | Saya mendapatkan pengarahan dari atasan langsung dalam melaksanakan pekerjaan     |           |          |          |          |           |
| <b>Dimensi Organisasi dan Manajemen</b> |   |           |          |          |          |           |
| 5                                       | Atasan memberikan kesempatan untuk penyampaian masukan yang mungkin berguna       |           |          |          |          |           |
| 6                                       | Adanya situasi kerja yang stabil di tempat saya bekerja                           |           |          |          |          |           |
| <b>Dimensi Kesempatan untuk Maju</b>    |   |           |          |          |          |           |
| 7                                       | Saya mendapat kesempatan memperoleh pelatihan untuk peningkatan kompetensi        |           |          |          |          |           |
| 8                                       | Proses promosi jabatan di organisasi terbuka untuk semua                          |           |          |          |          |           |
| 9                                       | Saya mendapat kesempatan untuk maju dan berkembang di dalam pekerjaan             |           |          |          |          |           |
| <b>Dimensi Gaji</b>                     |   |           |          |          |          |           |
| 10                                      | Gaji pokok yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya                |           |          |          |          |           |
| 11                                      | Gaji pokok yang diterima sebanding dengan keterampilan dan pengorbanan saya       |           |          |          |          |           |
| <b>Dimensi Rekan Kerja</b>              |   |           |          |          |          |           |
| 12                                      | Saya merasakan adanya dukungan baik dari rekan kerja                              |           |          |          |          |           |
| 13                                      | Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja      |           |          |          |          |           |
| <b>Dimensi Kondisi Kerja</b>            |   |           |          |          |          |           |
| 14                                      | Saya merasa nyaman dengan keadaan dan fasilitas tempat saya bekerja               |           |          |          |          |           |
| 15                                      | Saya merasa puas dengan kebijakan dan aturan yang ada di tempat saya bekerja      |           |          |          |          |           |

**Kedisiplinan Kerja (Damayanti *et al.*, 2021)**

| No.   | Pertanyaan  | SR<br>(1) | R<br>(2) | S<br>(3) | T<br>(4) | ST<br>(5) |
|---|---|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| <b>Dimensi Kehadiran</b>                        |   |           |          |          |          |           |
| 1   | Saya datang dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan |           |          |          |          |           |
| 2   | Saya merasa tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja                                  |           |          |          |          |           |
| 3   | Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan                       |           |          |          |          |           |
| 4   | Saya memberitahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen kerja                          |           |          |          |          |           |
| <b>Dimensi Ketaatan terhadap Prosedur Kerja</b> |   |           |          |          |          |           |
| 5   | Menerima sanksi apabila tidak menaati prosedur kerja di perusahaan                      |           |          |          |          |           |
| 6   | Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku                |           |          |          |          |           |
| <b>Dimensi Ketaatan pada Peraturan Kerja</b>    |   |           |          |          |          |           |
| 7   | Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai aturan perusahaan                          |           |          |          |          |           |
| 8   | Saya selalu izin ketika keluar dan masuk perusahaan                                     |           |          |          |          |           |
| 9   | Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai                         |           |          |          |          |           |
| <b>Dimensi Tingkat Kewaspadaan Tinggi</b>       |   |           |          |          |          |           |
| 10  | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu                                  |           |          |          |          |           |
| 11  | Saya waspada dalam menggunakan peralatan fasilitas kantor dengan baik                   |           |          |          |          |           |
| 12  | Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti   |           |          |          |          |           |
| <b>Dimensi Bekerja Secara Etis</b>              |   |           |          |          |          |           |
| 13  | Saya selalu bertingkah laku sopan dalam perusahaan                                      |           |          |          |          |           |
| 14  | Kerja sama di antara rekan kerja berjalan dengan baik                                   |           |          |          |          |           |
| 15  | Saya segera melakukan pekerjaan lain setelah pekerjaan satu selesai                     |           |          |          |          |           |

## Lampiran 8 : Rekapitulasi Jawaban Responden Penelitian

### Rekapitulasi Data Jawaban Responden Variabel X (Kepuasan Kerja)

| <b>N</b>  | <b>X1.1</b> | <b>X1.2</b> | <b>X1.3</b> | <b>X1.4</b> | <b>X1.5</b> | <b>X1.6</b> | <b>X1.7</b> | <b>X1.8</b> | <b>X1.9</b> | <b>X1.10</b> | <b>X1.11</b> | <b>X1.12</b> | <b>X1.13</b> | <b>X1.14</b> | <b>X1.15</b> | <b>Total X1</b> |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| <b>1</b>  | 4           | 4           | 3           | 3           | 2           | 2           | 2           | 3           | 3           | 3            | 3            | 4            | 2            | 3            | 3            | <b>44</b>       |
| <b>2</b>  | 5           | 5           | 3           | 4           | 3           | 4           | 3           | 3           | 3           | 4            | 4            | 4            | 3            | 4            | 3            | <b>55</b>       |
| <b>3</b>  | 3           | 4           | 2           | 3           | 2           | 3           | 2           | 3           | 3           | 3            | 3            | 4            | 2            | 3            | 3            | <b>43</b>       |
| <b>4</b>  | 2           | 2           | 1           | 2           | 1           | 2           | 1           | 2           | 1           | 2            | 1            | 2            | 2            | 2            | 2            | <b>25</b>       |
| <b>5</b>  | 2           | 3           | 2           | 2           | 2           | 1           | 1           | 2           | 2           | 3            | 2            | 3            | 2            | 1            | 3            | <b>31</b>       |
| <b>6</b>  | 5           | 4           | 3           | 3           | 2           | 4           | 3           | 3           | 2           | 3            | 3            | 4            | 3            | 3            | 4            | <b>49</b>       |
| <b>7</b>  | 4           | 5           | 3           | 2           | 2           | 3           | 1           | 2           | 2           | 3            | 2            | 4            | 3            | 3            | 2            | <b>41</b>       |
| <b>8</b>  | 1           | 2           | 1           | 3           | 1           | 2           | 2           | 1           | 1           | 2            | 1            | 2            | 1            | 2            | 1            | <b>23</b>       |
| <b>9</b>  | 3           | 3           | 2           | 2           | 2           | 1           | 2           | 1           | 1           | 3            | 2            | 3            | 3            | 3            | 2            | <b>33</b>       |
| <b>10</b> | 4           | 4           | 3           | 2           | 3           | 3           | 3           | 2           | 2           | 4            | 4            | 4            | 5            | 4            | 4            | <b>51</b>       |
| <b>11</b> | 5           | 4           | 3           | 2           | 2           | 2           | 2           | 1           | 2           | 4            | 4            | 4            | 3            | 2            | 3            | <b>43</b>       |
| <b>12</b> | 3           | 3           | 1           | 1           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 2            | 2            | 3            | 2            | 2            | 2            | <b>28</b>       |
| <b>13</b> | 4           | 4           | 2           | 2           | 3           | 2           | 2           | 2           | 2           | 4            | 4            | 3            | 3            | 4            | 3            | <b>44</b>       |
| <b>14</b> | 3           | 3           | 2           | 1           | 2           | 1           | 2           | 1           | 1           | 2            | 1            | 2            | 1            | 2            | 1            | <b>25</b>       |
| <b>15</b> | 4           | 4           | 2           | 2           | 2           | 3           | 1           | 2           | 2           | 2            | 4            | 4            | 3            | 4            | 4            | <b>43</b>       |
| <b>16</b> | 2           | 2           | 1           | 2           | 1           | 2           | 2           | 2           | 1           | 1            | 2            | 3            | 3            | 2            | 1            | <b>27</b>       |

### Rekapitulasi Data Jawaban Responden Variabel Y (Kedisiplinan)

| <b>N</b> | <b>Y1.1</b> | <b>Y1.2</b> | <b>Y1.3</b> | <b>Y1.4</b> | <b>Y1.5</b> | <b>Y1.6</b> | <b>Y1.7</b> | <b>Y1.8</b> | <b>Y1.9</b> | <b>Y1.10</b> | <b>Y1.11</b> | <b>Y1.12</b> | <b>Y1.13</b> | <b>Y1.14</b> | <b>Y1.15</b> | <b>Total Y1</b> |
|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| 1        | 2           | 2           | 4           | 3           | 3           | 2           | 3           | 2           | 4           | 4            | 3            | 4            | 3            | 3            | 2            | <b>44</b>       |
| 2        | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | 3           | 3            | 4            | 3            | 4            | 4            | 3            | <b>54</b>       |
| 3        | 2           | 3           | 3           | 4           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3            | 3            | 4            | 3            | 3            | 4            | <b>47</b>       |
| 4        | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 4           | 2           | 2           | 2           | 3            | 3            | 2            | 3            | 3            | 2            | <b>41</b>       |
| 5        | 2           | 2           | 2           | 2           | 2           | 2           | 2           | 3           | 2           | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            | 2            | <b>31</b>       |
| 6        | 3           | 2           | 3           | 4           | 3           | 3           | 3           | 4           | 3           | 3            | 4            | 3            | 3            | 3            | 3            | <b>47</b>       |
| 7        | 2           | 3           | 3           | 4           | 3           | 3           | 2           | 3           | 3           | 3            | 2            | 3            | 4            | 4            | 3            | <b>45</b>       |
| 8        | 3           | 3           | 3           | 2           | 3           | 4           | 3           | 3           | 2           | 3            | 2            | 3            | 3            | 3            | 4            | <b>44</b>       |
| 9        | 3           | 2           | 2           | 3           | 2           | 3           | 2           | 4           | 3           | 3            | 3            | 2            | 3            | 4            | 3            | <b>42</b>       |
| 10       | 2           | 2           | 2           | 4           | 3           | 2           | 3           | 3           | 2           | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | <b>41</b>       |
| 11       | 3           | 3           | 3           | 2           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3            | 3            | 3            | 4            | 4            | 4            | <b>47</b>       |
| 12       | 2           | 2           | 2           | 3           | 2           | 2           | 2           | 2           | 2           | 2            | 2            | 3            | 3            | 2            | 2            | <b>33</b>       |
| 13       | 3           | 3           | 3           | 4           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3            | 4            | 3            | 3            | 3            | 3            | <b>47</b>       |
| 14       | <b>2</b>    | <b>2</b>    | <b>2</b>    | <b>2</b>    | <b>2</b>    | <b>2</b>    | <b>2</b>    | <b>2</b>    | <b>2</b>    | <b>2</b>     | <b>2</b>     | <b>2</b>     | <b>2</b>     | <b>2</b>     | <b>2</b>     | <b>30</b>       |
| 15       | <b>3</b>    | <b>3</b>    | 4           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3           | 3            | 3            | 4            | 3            | 4            | 3            | <b>48</b>       |
| 16       | 2           | 2           | 4           | 2           | 3           | 2           | 3           | 2           | 2           | 4            | 4            | 3            | 2            | 2            | 2            | <b>39</b>       |

**Lampiran 9 : Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1%**

**Tabel Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1%**

| N         | Tingkat Signifikan |       | N    | Tingkat Signifikan |       |
|-----------|--------------------|-------|------|--------------------|-------|
|           | 5%                 | 1%    |      | 5%                 | 1%    |
| 3         | 0.997              | 0.999 | 38   | 0.320              | 0.413 |
| 4         | 0.950              | 0.990 | 39   | 0.316              | 0.408 |
| 5         | 0.878              | 0.959 | 40   | 0.312              | 0.403 |
| 6         | 0.811              | 0.917 | 41   | 0.308              | 0.398 |
| 7         | 0.754              | 0.874 | 42   | 0.304              | 0.393 |
| 8         | 0.707              | 0.834 | 43   | 0.301              | 0.389 |
| 9         | 0.666              | 0.798 | 44   | 0.297              | 0.384 |
| 10        | 0.632              | 0.765 | 45   | 0.294              | 0.380 |
| 11        | 0.602              | 0.735 | 46   | 0.291              | 0.376 |
| 12        | 0.576              | 0.708 | 47   | 0.288              | 0.372 |
| 13        | 0.553              | 0.684 | 48   | 0.284              | 0.368 |
| <b>14</b> | <b>0.532</b>       | 0.661 | 49   | 0.281              | 0.364 |
| 15        | 0.514              | 0.641 | 50   | 0.279              | 0.361 |
| 16        | 0.497              | 0.623 | 55   | 0.266              | 0.345 |
| 17        | 0.482              | 0.606 | 60   | 0.254              | 0.330 |
| 18        | 0.468              | 0.590 | 65   | 0.244              | 0.317 |
| 19        | 0.456              | 0.575 | 70   | 0.235              | 0.306 |
| 20        | 0.444              | 0.561 | 75   | 0.227              | 0.296 |
| 21        | 0.433              | 0.549 | 80   | 0.220              | 0.286 |
| 22        | 0.432              | 0.537 | 85   | 0.213              | 0.278 |
| 23        | 0.413              | 0.526 | 90   | 0.207              | 0.267 |
| 24        | 0.404              | 0.515 | 95   | 0.202              | 0.263 |
| 25        | 0.396              | 0.505 | 100  | 0.195              | 0.256 |
| 26        | 0.388              | 0.496 | 125  | 0.176              | 0.230 |
| 27        | 0.381              | 0.487 | 150  | 0.159              | 0.210 |
| 28        | 0.374              | 0.478 | 175  | 0.148              | 0.194 |
| 29        | 0.367              | 0.470 | 200  | 0.138              | 0.181 |
| 30        | 0.361              | 0.463 | 300  | 0.113              | 0.148 |
| 31        | 0.355              | 0.456 | 400  | 0.098              | 0.128 |
| 32        | 0.349              | 0.449 | 500  | 0.088              | 0.115 |
| 33        | 0.344              | 0.442 | 600  | 0.080              | 0.105 |
| 34        | 0.339              | 0.436 | 700  | 0.074              | 0.097 |
| 35        | 0.334              | 0.430 | 800  | 0.070              | 0.091 |
| 36        | 0.329              | 0.424 | 900  | 0.065              | 0.086 |
| 37        | 0.325              | 0.418 | 1000 | 0.062              | 0.081 |

**- Lampiran 10 : Distribusi Nilai t tabel Signifikansi 5% dan 1%**

**Tabel Distribusi Nilai t tabel**

| <b>d.f</b> | <b>t 0.10</b> | <b>t 0.05</b> | <b>t 0.025</b> | <b>t 0.01</b> | <b>t 0.005</b> | <b>d.f</b> |
|------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|------------|
| <b>1</b>   | 3,078         | 6,314         | 12,706         | 31,821        | 63,657         | <b>1</b>   |
| <b>2</b>   | 1,886         | 2,920         | 4,303          | 6,965         | 9,925          | <b>2</b>   |
| <b>3</b>   | 1,638         | 2,353         | 3,182          | 4,541         | 5,841          | <b>3</b>   |
| <b>4</b>   | 1,533         | 2,132         | 2,776          | 3,747         | 4,604          | <b>4</b>   |
| <b>5</b>   | 1,476         | 2,015         | 2,571          | 3,365         | 4,032          | <b>5</b>   |
| <b>6</b>   | 1,440         | 1,943         | 2,447          | 3,143         | 3,707          | <b>6</b>   |
| <b>7</b>   | 1,415         | 1,895         | 2,365          | 2,998         | 3,499          | <b>7</b>   |
| <b>8</b>   | 1,397         | 1,860         | 2,306          | 2,896         | 3,355          | <b>8</b>   |
| <b>9</b>   | 1,383         | 1,833         | 2,262          | 2,821         | 3,250          | <b>9</b>   |
| <b>10</b>  | 1,372         | 1,812         | 2,228          | 2,764         | 3,169          | <b>10</b>  |
| <b>11</b>  | 1,363         | 1,796         | 2,201          | 2,718         | 3,106          | <b>11</b>  |
| <b>12</b>  | 1,356         | 1,782         | 2,179          | 2,681         | 3,055          | <b>12</b>  |
| <b>13</b>  | 1,350         | 1,771         | 2,160          | 2,650         | 3,012          | <b>13</b>  |
| <b>14</b>  | 1,345         | <b>1,761</b>  | 2,145          | 2,624         | 2,977          | <b>14</b>  |
| <b>15</b>  | 1,341         | 1,753         | 2,131          | 2,602         | 2,947          | <b>15</b>  |
| <b>16</b>  | 1,337         | 1,746         | 2,120          | 2,583         | 2,921          | <b>16</b>  |
| <b>17</b>  | 1,333         | 1,740         | 2,110          | 2,567         | 2,898          | <b>17</b>  |
| <b>18</b>  | 1,330         | 1,734         | 2,101          | 2,552         | 2,878          | <b>18</b>  |
| <b>19</b>  | 1,328         | 1,729         | 2,093          | 2,539         | 2,861          | <b>19</b>  |
| <b>20</b>  | 1,325         | 1,725         | 2,086          | 2,528         | 2,845          | <b>20</b>  |
| <b>21</b>  | 1,323         | 1,721         | 2,080          | 2,518         | 2,831          | <b>21</b>  |
| <b>22</b>  | 1,321         | 1,717         | 2,074          | 2,508         | 2,819          | <b>22</b>  |
| <b>23</b>  | 1,319         | 1,714         | 2,069          | 2,500         | 2,807          | <b>23</b>  |
| <b>24</b>  | 1,318         | 1,711         | 2,064          | 2,492         | 2,797          | <b>24</b>  |
| <b>25</b>  | 1,316         | 1,708         | 2,060          | 2,485         | 2,787          | <b>25</b>  |
| <b>26</b>  | 1,315         | 1,706         | 2,056          | 2,479         | 2,779          | <b>26</b>  |
| <b>27</b>  | 1,314         | 1,703         | 2,052          | 2,473         | 2,771          | <b>27</b>  |
| <b>28</b>  | 1,313         | 1,701         | 2,048          | 2,467         | 2,763          | <b>28</b>  |
| <b>29</b>  | 1,311         | 1,699         | 2,045          | 2,462         | 2,756          | <b>29</b>  |
| <b>30</b>  | 1,310         | 1,697         | 2,042          | 2,457         | 2,750          | <b>30</b>  |
| <b>31</b>  | 1,309         | 1,696         | 2,040          | 2,453         | 2,744          | <b>31</b>  |
| <b>32</b>  | 1,309         | 1,694         | 2,037          | 2,449         | 2,738          | <b>32</b>  |
| <b>33</b>  | 1,308         | 1,692         | 2,035          | 2,445         | 2,733          | <b>33</b>  |
| <b>34</b>  | 1,307         | 1,691         | 2,032          | 2,441         | 2,728          | <b>34</b>  |
| <b>35</b>  | 1,306         | 1,690         | 2,030          | 2,438         | 2,724          | <b>35</b>  |
| <b>36</b>  | 1,306         | 1,688         | 2,028          | 2,434         | 2,719          | <b>36</b>  |
| <b>37</b>  | 1,305         | 1,687         | 2,026          | 2,431         | 2,715          | <b>37</b>  |
| <b>38</b>  | 1,304         | 1,686         | 2,024          | 2,429         | 2,712          | <b>38</b>  |
| <b>39</b>  | 1,303         | 1,685         | 2,023          | 2,426         | 2,708          | <b>39</b>  |

**Lampiran 11 : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20**

**- Hasil Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**

**Statistics**

|         |         | Jenis Kelamin | Usia |
|---------|---------|---------------|------|
| N       | Valid   | 16            | 16   |
|         | Missing | 0             | 0    |
| Mean    |         | 1.44          | 2.06 |
| Minimum |         | 1             | 1    |
| Maximum |         | 2             | 4    |

**Jenis Kelamin**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | laki-laki | 9         | 56.3    | 56.3          | 56.3               |
|       | Perempuan | 7         | 43.8    | 43.8          | 100.0              |
|       | Total     | 16        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Usia**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-30 | 6         | 37.5    | 37.5          | 37.5               |
|       | 31-40 | 5         | 31.3    | 31.3          | 68.8               |
|       | 41-50 | 3         | 18.8    | 18.8          | 87.5               |
|       | 51-60 | 2         | 12.5    | 12.5          | 100.0              |
|       | Total | 16        | 100.0   | 100.0         |                    |

**- Hasil Analisis Deskriptif Statistik Variabel Kepuasan Kerja**

**Descriptive Statistics**

|                          | N | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------------|---|---------|---------|--------|----------------|
| Isi Pekerjaan            | 2 | 3.38    | 3.50    | 3.4400 | .08485         |
| Supervisi                | 2 | 2.06    | 2.13    | 2.0950 | .04950         |
| Manajemen dan Organisasi | 2 | 2.00    | 2.06    | 2.0300 | .04243         |
| Kesempatan Maju          | 3 | 1.81    | 1.94    | 1.8767 | .06506         |
| Gaji                     | 2 | 2.63    | 2.69    | 2.6600 | .04243         |
| Rekan Kerja              | 2 | 3.31    | 3.50    | 3.4050 | .13435         |
| Kondisi Kerja            | 2 | 2.56    | 2.69    | 2.6250 | .09192         |
| Valid N (listwise)       | 2 |         |         |        |                |

**- Data Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Item-Item Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja ; N = 16**

| No. | Item Pernyataan | SR<br>(1) | R<br>(2) | S<br>(3) | T<br>(4) | ST<br>(5) | Total | Skor Penilaian<br>S/N |
|-----|-----------------|-----------|----------|----------|----------|-----------|-------|-----------------------|
| 1   | X1.1            | 1         | 3        | 4        | 5        | 3         | 54    | 3,38                  |
| 2   | X1.2            | -         | 3        | 4        | 7        | 2         | 56    | 3,50                  |
| 3   | X1.3            | 4         | 6        | 6        | -        | -         | 34    | 2,13                  |
| 4   | X1.4            | 4         | 8        | 3        | 1        | -         | 33    | 2,06                  |
| 5   | X1.5            | 4         | 8        | 4        | -        | -         | 32    | 2,00                  |
| 6   | X1.6            | 3         | 7        | 4        | 2        | -         | 33    | 2,06                  |
| 7   | X1.7            | 5         | 8        | 3        | -        | -         | 30    | 1,88                  |
| 8   | X1.8            | 5         | 7        | 4        | -        | -         | 31    | 1,94                  |
| 9   | X1.9            | 6         | 7        | 3        | -        | -         | 29    | 1,81                  |
| 10  | X1.10           | 1         | 6        | 6        | 3        | -         | 43    | 2,69                  |
| 11  | X1.11           | 3         | 5        | 3        | 5        | -         | 42    | 2,63                  |
| 12  | X1.12           | -         | 3        | 5        | 8        | -         | 53    | 3,31                  |
| 13  | X1.13           | -         | 2        | 5        | 8        | 1         | 56    | 3,50                  |
| 14  | X1.14           | 2         | 5        | 5        | 4        | -         | 43    | 2,69                  |
| 15  | X1.15           | 3         | 4        | 6        | 3        | -         | 41    | 2,56                  |



**- Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)**

|      |                     | Correlations |        |        |        |        |        |      |        |        |       |       |       |       |       | Total_X |        |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|--------|
|      |                     | X1.1         | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | X1.6   | X1.7 | X1.8   | X1.9   | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1.14 | X1.15   | 1      |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1            | .860** | .841** | .250   | .700** | .592*  | .443 | .386   | .600*  | .676* | .784* | .777* | .553* | .624* | .678*   | .866** |
|      | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .350   | .003   | .016   | .086 | .140   | .014   | .004  | .000  | .000  | .026  | .010  | .004    | .000   |
|      | N                   | 16           | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16      | 16     |
| X1.2 | Pearson Correlation | .860**       | 1      | .856** | .356   | .764** | .620*  | .288 | .492*  | .782** | .720* | .722* | .826* | .465  | .667* | .636*   | .881** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .175   | .001   | .010   | .279 | .053   | .000   | .002  | .002  | .000  | .069  | .005  | .008    | .000   |
|      | N                   | 16           | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16      | 16     |
| X1.3 | Pearson Correlation | .841**       | .856** | 1      | .374   | .654** | .470   | .489 | .442   | .703** | .761* | .631* | .769* | .504* | .489  | .632*   | .838** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .154   | .006   | .066   | .055 | .087   | .002   | .001  | .009  | .001  | .047  | .055  | .009    | .000   |
|      | N                   | 16           | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16      | 16     |
| X1.4 | Pearson Correlation | .250         | .356   | .374   | 1      | .136   | .614*  | .539 | .697** | .660** | .354  | .338  | .407  | .067  | .370  | .313    | .541*  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .350         | .175   | .154   |        | .615   | .011   | .031 | .003   | .005   | .178  | .201  | .118  | .805  | .159  | .238    | .031   |
|      | N                   | 16           | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16      | 16     |
| X1.5 | Pearson Correlation | .700**       | .764** | .654** | .136   | 1      | .334   | .440 | .273   | .562*  | .810* | .735* | .532* | .547* | .679* | .614*   | .767** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .003         | .001   | .006   | .615   |        | .206   | .088 | .306   | .023   | .000  | .001  | .034  | .028  | .004  | .011    | .001   |
|      | N                   | 16           | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16      | 16     |
| X1.6 | Pearson Correlation | .592*        | .620*  | .470   | .614*  | .334   | 1      | .453 | .667** | .558*  | .305  | .545* | .660* | .452  | .624* | .559*   | .738** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .016         | .010   | .066   | .011   | .206   |        | .078 | .005   | .025   | .251  | .029  | .005  | .079  | .010  | .024    | .001   |
|      | N                   | 16           | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16      | 16     |
| X1.7 | Pearson Correlation | .443         | .288   | .489   | .539   | .440   | .453   | 1    | .345   | .325   | .471  | .424  | .307  | .397  | .448  | .281    | .564*  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .086         | .279   | .055   | .031   | .088   | .078   |      | .190   | .220   | .065  | .101  | .248  | .128  | .082  | .291    | .023   |
|      | N                   | 16           | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16      | 16     |
| X1.8 | Pearson Correlation | .386         | .492*  | .442   | .697** | .273   | .667** | .345 | 1      | .784** | .267  | .423  | .578* | .230  | .441  | .550*   | .644** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .140         | .053   | .087   | .003   | .306   | .005   | .190 |        | .000   | .318  | .102  | .019  | .392  | .088  | .027    | .007   |
|      | N                   | 16           | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16      | 16     |

|            |                     |        |        |        |        |        |        |      |        |        |       |       |       |        |        |         |      |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|--------|-------|-------|-------|--------|--------|---------|------|
| X1.9       | Pearson Correlation | .600   | .782** | .703** | .660** | .562** | .558** | .325 | .784** | .628*  | .688* | .777* | .248  | .501   | .663*  | .815**  |      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .014   | .000   | .002   | .005   | .023   | .025   | .220 | .000   | .009   | .003  | .000  | .355  | .048   | .005   | .000    |      |
|            | N                   | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16     | 16     | 16      | 16   |
| X1.10      | Pearson Correlation | .676** | .720** | .761** | .354   | .810** | .305   | .471 | .267   | .628** | .694* | .548* | .508* | .492   | .617*  | .771**  |      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .004   | .002   | .001   | .178   | .000   | .251   | .065 | .318   | .009   | .003  | .028  | .045  | .053   | .011   | .000    |      |
|            | N                   | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16     | 16     | 16      | 16   |
| X1.11      | Pearson Correlation | .784** | .722** | .631** | .338   | .735** | .545*  | .424 | .423   | .688** | .694* | .797* | .686* | .718*  | .810*  | .885**  |      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .000   | .002   | .009   | .201   | .001   | .029   | .101 | .102   | .003   | .003  | .000  | .003  | .002   | .000   | .000    |      |
|            | N                   | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16     | 16     | 16      | 16   |
| X1.12      | Pearson Correlation | .777** | .826** | .769** | .407   | .532** | .660** | .307 | .578** | .777** | .548* | .797* | .627* | .564*  | .749*  | .872**  |      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .001   | .118   | .034   | .005   | .248 | .019   | .000   | .028  | .000  | .009  | .023   | .001   | .000    |      |
|            | N                   | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16     | 16     | 16      | 16   |
| X1.13      | Pearson Correlation | .553   | .465   | .504   | .067   | .547*  | .452   | .397 | .230   | .248   | .508* | .686* | .627* | 1.613* | .600*  | .669**  |      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .026   | .069   | .047   | .805   | .028   | .079   | .128 | .392   | .355   | .045  | .003  | .009  | .012   | .014   | .005    |      |
|            | N                   | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16     | 16     | 16      | 16   |
| X1.14      | Pearson Correlation | .624** | .667** | .489   | .370   | .679** | .624** | .448 | .441   | .501*  | .492  | .718* | .564* | .613*  | 1.573* | .773**  |      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .010   | .005   | .055   | .159   | .004   | .010   | .082 | .088   | .048   | .053  | .002  | .023  | .012   | .020   | .000    |      |
|            | N                   | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16     | 16     | 16      | 16   |
| X1.15      | Pearson Correlation | .678** | .636** | .632** | .313   | .614*  | .559*  | .281 | .550** | .663** | .617* | .810* | .749* | .600*  | .573*  | 1.820** |      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .004   | .008   | .009   | .238   | .011   | .024   | .291 | .027   | .005   | .011  | .000  | .001  | .014   | .020   | .000    |      |
|            | N                   | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16     | 16     | 16      | 16   |
| Total_Xon1 | Pearson Correlation | .866** | .881** | .838** | .541*  | .767** | .738** | .564 | .644** | .815** | .771* | .885* | .872* | .669*  | .773*  | .820*   | 1    |
|            | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .031   | .001   | .001   | .023 | .007   | .000   | .000  | .000  | .000  | .005   | .000   | .000    | .000 |
|            | N                   | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16     | 16   | 16     | 16     | 16    | 16    | 16    | 16     | 16     | 16      | 16   |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 16 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 16 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .948             | 15         |

**- Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Kerja (Y)**

**Correlations**

|      |                     | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | Y1.10 | Y1.11 | Y1.12 | Y1.13 | Y1.14 | Y1.15 | Total_Y1 |
|------|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| Y1.1 | Pearson Correlation | 1    | .513 | .251 | .076 | .356 | .756 | .322 | .539 | .209 | .113  | .418  | .095  | .408  | .585  | .430  | .588     |
|      | Sig. (2-tailed)     |      | .042 | .349 | .781 | .176 | .001 | .224 | .031 | .438 | .678  | .107  | .727  | .116  | .017  | .096  | .017     |
|      | N                   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16       |
| Y1.2 | Pearson Correlation | .513 | 1    | .489 | .302 | .718 | .659 | .495 | .313 | .235 | .104  | .214  | .243  | .670  | .609  | .521  | .716     |
|      | Sig. (2-tailed)     | .042 |      | .055 | .255 | .002 | .005 | .051 | .237 | .380 | .702  | .425  | .364  | .005  | .012  | .039  | .002     |
|      | N                   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16       |
| Y1.3 | Pearson Correlation | .251 | .489 | 1    | .107 | .764 | .221 | .672 | .015 | .506 | .743  | .552  | .627  | .273  | .343  | .094  | .663     |
|      | Sig. (2-tailed)     | .349 | .055 |      | .692 | .001 | .410 | .004 | .956 | .046 | .001  | .026  | .009  | .306  | .194  | .730  | .005     |
|      | N                   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16       |
| Y1.4 | Pearson Correlation | .076 | .302 | .107 | 1    | .458 | .143 | .300 | .448 | .426 | .145  | .411  | .352  | .494  | .398  | .228  | .563     |
|      | Sig. (2-tailed)     | .781 | .255 | .692 |      | .075 | .598 | .259 | .082 | .100 | .593  | .114  | .182  | .052  | .127  | .396  | .023     |
|      | N                   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16       |
| Y1.5 | Pearson Correlation | .356 | .718 | .764 | .458 | 1    | .404 | .827 | .277 | .371 | .601  | .605  | .507  | .581  | .506  | .398  | .847     |
|      | Sig. (2-tailed)     | .176 | .002 | .001 | .075 |      | .121 | .000 | .299 | .157 | .014  | .013  | .045  | .018  | .045  | .126  | .000     |
|      | N                   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16       |
| Y1.6 | Pearson Correlation | .756 | .659 | .221 | .143 | .404 | 1    | .122 | .339 | .079 | .128  | .095  | .036  | .463  | .537  | .553  | .549     |
|      | Sig. (2-tailed)     | .001 | .005 | .410 | .598 | .121 |      | .654 | .198 | .772 | .638  | .727  | .895  | .071  | .032  | .026  | .028     |
|      | N                   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16       |
| Y1.7 | Pearson Correlation | .322 | .495 | .672 | .302 | .827 | .122 | 1    | .366 | .380 | .519  | .672  | .600  | .350  | .332  | .452  | .749     |
|      | Sig. (2-tailed)     | .224 | .051 | .004 | .255 | .000 | .654 |      | .163 | .147 | .040  | .004  | .014  | .184  | .209  | .079  | .001     |
|      | N                   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16   | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16       |
| Y1.8 | Pearson Correlation | .539 | .313 | .015 | .448 | .277 | .339 | .366 | 1    | .337 | .020  | .345  | .017  | .440  | .616  | .572  | .578     |

|            |                     |      |        |        |      |        |       |        |      |        |       |       |       |       |       |       |        |
|------------|---------------------|------|--------|--------|------|--------|-------|--------|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Y1.9       | Sig. (2-tailed)     | .031 | .237   | .956   | .082 | .299   | .198  | .163   | .202 | .941   | .190  | .950  | .088  | .011  | .021  | .019  |        |
|            | N                   | 16   | 16     | 16     | 16   | 16     | 16    | 16     | 16   | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    |        |
| Y1.10      | Pearson Correlation | .209 | .235   | .506*  | .426 | .371   | .079  | .380   | .337 | 1      | .493  | .366  | .574* | .511* | .610* | .269  | .654** |
|            | Sig. (2-tailed)     | .438 | .380   | .046   | .100 | .157   | .772  | .147   | .202 |        | .053  | .163  | .020  | .043  | .012  | .313  | .006   |
| Y1.11      | N                   | 16   | 16     | 16     | 16   | 16     | 16    | 16     | 16   | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16     |
|            | Pearson Correlation | .113 | .104   | .743** | .145 | .601*  | .128  | .519   | .020 | .493   | 1     | .593* | .502* | .184  | .310  | .126  | .556*  |
| Y1.12      | Sig. (2-tailed)     | .678 | .702   | .001   | .593 | .014   | .638  | .040   | .941 | .053   |       | .016  | .048  | .496  | .242  | .642  | .025   |
|            | N                   | 16   | 16     | 16     | 16   | 16     | 16    | 16     | 16   | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16     |
| Y1.13      | Pearson Correlation | .418 | .214   | .552*  | .411 | .605*  | .095  | .672** | .345 | .366   | .593* | 1     | .246  | .137  | .231  | .094  | .610*  |
|            | Sig. (2-tailed)     | .107 | .425   | .026   | .114 | .013   | .727  | .004   | .190 | .163   | .016  |       | .358  | .614  | .390  | .730  | .012   |
| Y1.14      | N                   | 16   | 16     | 16     | 16   | 16     | 16    | 16     | 16   | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16     |
|            | Pearson Correlation | .095 | .243   | .627** | .352 | .507*  | .036  | .600   | .017 | .574*  | .502* | .246  | 1     | .310  | .262  | .368  | .558*  |
| Y1.15      | Sig. (2-tailed)     | .727 | .364   | .009   | .182 | .045   | .895  | .014   | .950 | .020   | .048  | .358  |       | .243  | .327  | .161  | .025   |
|            | N                   | 16   | 16     | 16     | 16   | 16     | 16    | 16     | 16   | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16     |
| Y1.14      | Pearson Correlation | .408 | .670** | .273   | .494 | .581*  | .463  | .350   | .440 | .511*  | .184  | .137  | .310  | 1     | .819* | .562* | .737** |
|            | Sig. (2-tailed)     | .116 | .005   | .306   | .052 | .018   | .071  | .184   | .088 | .043   | .496  | .614  | .243  |       | .000  | .023  | .001   |
| Y1.15      | N                   | 16   | 16     | 16     | 16   | 16     | 16    | 16     | 16   | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16     |
|            | Pearson Correlation | .585 | .609*  | .343   | .398 | .506*  | .537* | .332   | .616 | .610*  | .310  | .231  | .262  | .819* | 1     | .597* | .794** |
| Y1.15      | Sig. (2-tailed)     | .017 | .012   | .194   | .127 | .045   | .032  | .209   | .011 | .012   | .242  | .390  | .327  | .000  |       | .015  | .000   |
|            | N                   | 16   | 16     | 16     | 16   | 16     | 16    | 16     | 16   | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16     |
| Y1.15      | Pearson Correlation | .430 | .521*  | .094   | .228 | .398   | .553* | .452   | .572 | .269   | .126  | .094  | .368  | .562* | .597* | 1     | .641** |
|            | Sig. (2-tailed)     | .096 | .039   | .730   | .396 | .126   | .026  | .079   | .021 | .313   | .642  | .730  | .161  | .023  | .015  |       | .007   |
| Y1.15      | N                   | 16   | 16     | 16     | 16   | 16     | 16    | 16     | 16   | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16     |
|            | Pearson Correlation | .588 | .716** | .663** | .563 | .847** | .549* | .749** | .578 | .654** | .556* | .610* | .558* | .737* | .794* | .641* | 1      |
| Total_Yon1 | Sig. (2-tailed)     | .017 | .002   | .005   | .023 | .000   | .028  | .001   | .019 | .006   | .025  | .012  | .025  | .001  | .000  | .007  |        |
|            | N                   | 16   | 16     | 16     | 16   | 16     | 16    | 16     | 16   | 16     | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16    | 16     |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 16 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 16 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .899             | 15         |

**- Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Kepuasan Kerja | Kedisiplinan<br>Kerja |
|----------------------------------|----------------|----------------|-----------------------|
| N                                |                | 16             | 16                    |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 37.81          | 42.50                 |
|                                  | Std. Deviation | 10.304         | 6.583                 |
|                                  | Absolute       | .193           | .160                  |
| Most Extreme Differences         | Positive       | .142           | .139                  |
|                                  | Negative       | -.193          | -.160                 |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .771           | .640                  |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .592           | .808                  |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**- Hasil Uji Linieritas**

**Case Processing Summary**

|                      | Cases    |         |          |         |       |         |
|----------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
|                      | Included |         | Excluded |         | Total |         |
|                      | N        | Percent | N        | Percent | N     | Percent |
| Kedisiplinan Kerja * | 16       | 100.0%  | 0        | 0.0%    | 16    | 100.0%  |
| Kepuasan Kerja       |          |         |          |         |       |         |

**Report**

Kedisiplinan Kerja

| Kepuasan Kerja | Mean  | N  | Std. Deviation |
|----------------|-------|----|----------------|
| 23             | 44.00 | 1  | .              |
| 25             | 35.50 | 2  | 7.778          |
| 27             | 39.00 | 1  | .              |
| 28             | 33.00 | 1  | .              |
| 31             | 31.00 | 1  | .              |
| 33             | 42.00 | 1  | .              |
| 41             | 45.00 | 1  | .              |
| 43             | 47.33 | 3  | .577           |
| 44             | 45.50 | 2  | 2.121          |
| 49             | 47.00 | 1  | .              |
| 51             | 41.00 | 1  | .              |
| 55             | 54.00 | 1  | .              |
| Total          | 42.50 | 16 | 6.583          |



**ANOVA Table**

|                      |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|----------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
|                      | (Combined)               | 584.333        | 11 | 53.121      | 3.236  | .134 |
|                      | Between Groups           | 323.282        | 1  | 323.282     | 19.692 | .011 |
| Kedisiplinan Kerja * | Linearity                |                |    |             |        |      |
| Kepuasan Kerja       | Deviation from Linearity | 261.051        | 10 | 26.105      | 1.590  | .347 |
|                      | Within Groups            | 65.667         | 4  | 16.417      |        |      |
|                      | Total                    | 650.000        | 15 |             |        |      |

**Measures of Association**

|                      | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|----------------------|------|-----------|------|-------------|
| Kedisiplinan Kerja * |      |           |      |             |
| Kepuasan Kerja       | .705 | .497      | .948 | .899        |

**- Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered           | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Kepuasan Kerja <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .705 <sup>a</sup> | .497     | .461              | 4.83084                    |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 323.282        | 1  | 323.282     | 13.853 | .002 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 326.718        | 14 | 23.337      |        |                   |
|       | Total      | 650.000        | 15 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 25.463                      | 4.734      |                           | 5.379 | .000 |
|       | Kepuasan Kerja | .451                        | .121       | .705                      | 3.722 | .002 |

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja