

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. SUKSES ABADI GARMINDO**

SKRIPSI



Oleh :

ZALRA PRESIANA

NIM 18.12.0059

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Zaira Presiana
Nim : 18.12.0059
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin
kerja terhadap kinerja karyawan.

Di setujui dan disahkan :

Hari : Jumat
Tanggal : 29 Juli 2022

Pembimbing,



(Andri Nurtantiono, S.E., M.M)

Mengetahui,

Kepada Program Studi S1 Manajemen



(Tri Ratu Pamikatsih, S.E., M.B.A)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ZALRA PRESIANA
NIM : 18120059
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sukses Abadi Garmino

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Jumat
Tanggal : 04 November 2022

Tim Penguji

Tanda tangan

Ketua :

1. Andri Nurtantiono, S.E., M.M.

Anggota :

2. Heny Kurnianingsih, S.E., M.M.

Mengetahui,
Ketua STIE Surakarta

Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

NIDN.0625127401

Pernyataan Keaslian Skripsi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

CV. SUKSES ABADI GARMINDO

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Surakarta, 4 November 2022

Yang memberi pernyataan



Zalra Presiana

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah membantu. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A selaku Kepala Program Studi Manajemen STIE Surakarta.
3. Bapak Andri Nurtantiono, S.E., M.M selaku Pembimbing Skripsi yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini dengan sabar dan teliti.
4. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang selama ini telah banyak memberikan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Kedua orang tua dan keluarga tercinta atas segala pengorbanan, dukungan, semangat, dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
6. Saudara dan teman saya yang telah membantu, memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu

persatu satu yang telah memberi semangat dan doa sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini dalam penyusunannya ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun. Hanya ucapan terimakasih dan doa semoga apa yang telah diberikan tercatat sebagai amal baik dan mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi semua pihak pada umumnya dan bagi Mahasiswa jurusan Manajemen dan Akuntansi, khususnya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta pembaca dan penulis.

Sukoharjo, 01 Agustus 2022

Penulis

Zalra Presiana

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Allah SWT Pencipta alam semesta yang Maha Baik dan Maha Segalanya, yang selalu melimpahkan berkah dan rizkyNya.
2. Orang tua saya Bapak Sutrisno dan Ibu Haryani, terimakasih atas dukungan dan pengorbanan yang luar biasa selama ini.
3. Ferdiansyah Tegar, Citra Dwi dan keluarga besar saya yang telah memberikan doa, support dan siap sedia membantu saya.
4. Erika Ayu Saputri dan Tika Ayu K yang selalu memberikan doa dan support kepada saya.
5. Dan teman – teman serta sahabat STIE Surakarta seperjuangan yang saling mendukung dan saling memotivasi.

ABSTRAK

Zalra Presiana (18120059). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Di Sukoharjo 2022.

Penelitian ini dilakukan di CV. Sukses Abadi Garmino terutama di divisi garment. Fenomena yang terjadi bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan masih rendah, hal tersebut ditandai dengan rendahnya pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan target, dan tingkat ketidakhadiran karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel berjumlah 84 orang responden dan juga menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 21.0 for windows. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji instrumen data, uji asumsi klasik dan uji linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t-test untuk melihat pengaruh secara parsial.

Variabel penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat. Variabel terikat dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan sedangkan variabel bebas meliputi: Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolinearitas tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan R Square atau koefisien determinasi sebesar 83,1%.

Saran untuk perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk menunjang kinerja karyawan di perusahaan.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Terdahulu	14
C. Kerangka Pemikiran	18
D. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Objek Penelitian	22
B. Jenis dan Sumber Data	22
C. Populasi dan Sampel	23
D. Teknik Pengumpulan Data	26
E. Definisi Operasional	27

F. Teknik Analisa Data	30
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	36
B. Hasil Analisis Data.....	40
C. Pembahasan	49
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Distribusi Kepuasan Kerja CV. Sukses Abadi Garmino	3
Tabel 2. Data Absensi CV. Sukses Abadi Garmino.....	6
Tabel 3. Penelitian Terdahulu	14
Tabel 4. Proporsi Tabel	26
Tabel 5. Skala Likert Kuesioner.....	27
Tabel 6. Definisi Operasional	28
Tabel 7. Data responden menurut usia	38
Tabel 8. Data responden menurut jenis kelamin	38
Tabel 9. Data responden menurut pendidikan.....	39
Tabel 10. Data responden menurut lama bekerja.....	39
Tabel 11. Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 13. Hasil uji normalitas	43
Tabel 14. Hasil uji multikolinearitas.....	44
Tabel 15. Hasil uji heterokedastisitas.....	45
Tabel 16. Hasil analisis regresi linier berganda	46
Tabel 17. Hasil Uji t	47
Tabel 18. Hasil uji koefisien determinasi.....	49
Tabel 19. Rekapitulasi Pernyataan kepuasan kerja	50
Tabel 20. Rekapitulasi Pernyataan motivasi kerja	52
Tabel 21. Rekapitulasi Pernyataan disiplin kerja.....	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	17

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Angket kuisisioner.....	60
Lampiran 2. Hasil kuisisioner	65
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas	74
Lampiran 4. Hasil Uji Reabilitas.....	81
Lampiran 5. Hasil Uji Multikolinieritas.....	82
Lampiran 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas.....	83
Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	83
Lampiran 9. Hasil Uji t.....	84
Lampiran 10. Hasil Uji Determinasi	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi suatu perusahaan yang menjalankan kegiatan operasional dalam mencapai suatu tujuan organisasi, dalam melakukan kegiatan operasional di dalam organisasi, harus ada atasan untuk mengatur, mengarahkan, dan menyaring setiap tindakan setiap karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, dengan adanya SDM akan sangat mempengaruhi sifat dan kualitas di dalam perusahaan, meskipun perusahaan memiliki teknologi yang maju, sebenarnya membutuhkan SDM yang ahli dalam menangani peralatan tersebut. Sebuah perusahaan harus terus berupaya untuk meningkatkan kualitas dan kemajuan SDM, karena itu menjadi modal yang signifikan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen

perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

CV. Sukses Abadi Garmino merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri garment. Perusahaan yang didirikan pada tahun 2009 ini awalnya dibentuk oleh bapak Rudy. Perusahaan ini beralamat di Pinggir, Telukan, Grogol Sukoharjo. Sumber daya perusahaan seperti modal dan mesin tidak memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan harus mampu menunjang kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan.

Kondisi kinerja karyawan CV. Sukses Abadi Garmino diantaranya disebabkan oleh kepuasan kerja salah satu faktor pendukung keberhasilan CV.

Sukses Abadi Garmino yaitu kepuasan kerja, dengan terciptanya kepuasan kerja maka pekerjaan seseorang karyawan dapat terselesaikan dengan baik. Akan tetapi masih banyak karyawan kurang dengan kepuasan kerjanya, sehingga dapat membuat lambat proses pekerjaannya, agar setiap karyawan merasakan kepuasan kerja, kinerja akan menjadi efektif, maka kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kepuasan kerja dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi juga dari aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kenyataanya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian dari setiap perusahaan/instansi. Fenomena yang terjadi di CV. Sukses Abadi Garmino terdapat beberapa pegawai yang kurang puas terhadap gaji yang diterimanya berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan sehingga menyebabkan karyawan tersebut kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 1. Distribusi yang berkaitan dengan kepuasan kerja 100 karyawan

Permasalahan	Kategori	Jumlah	Persentase	Total
Kepuasan terhadap gaji	Baik	28	28%	100%
	Buruk	72	72%	
Kepuasan terhadap kondisi kerja	Baik	42	42%	100%
	Buruk	58	58%	
Kepuasan terhadap atasan	Baik	41	41%	100%
	Buruk	59	59%	
Kepuasan terhadap promosi kerja	Baik	40	40%	100%
	Buruk	60	60%	
Kepuasan terhadap rekan kerja	Baik	47	47%	100%
	Buruk	53	53%	

Sumber : CV. Sukses Abadi Garmino,2022

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan sebelumnya terdapat indikasi yang menunjukkan adanya masalah ketidakpuasan kerja karyawan CV. Sukses Abadi Garmino. Tabel frekuensi berdasarkan gaji menunjukkan sebanyak 72 orang (72%) responden memiliki persepsi yang buruk terkait gaji yang mereka dapatkan, hal ini diartikan bahwa sebagian besar responden merasa belum puas terhadap gaji yang mereka terima.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena berperan sebagai pendorong utama setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan yang berlaku. Motivasi kerja karyawan yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja memacu semangat karyawan untuk memenuhi standar atau bahkan melampaui standar. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaan tidak akan memuaskan (Mappasomba, dkk. 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Motivasi kerja yang diberikan di CV. Sukses Abadi Garmino adalah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, misalnya karyawan yang mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan supaya karyawan lebih termotivasi dan dapat

meningkatkan kinerja karyawan sehingga menimbulkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di CV. Sukses Abadi Garmino menunjukkan bahwa motivasi karyawan masih rendah, hal ini ditandai dengan masih adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja atau adanya karyawan yang bersifat pasif terhadap pekerjaan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam sebuah perusahaan. Pendisiplinan karyawan dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Kumarawati, 2017). Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terbentuk dari dengan adanya kesadaran diri dan kemauan seseorang dalam melaksanakan semua peraturan serta norma yang telah ditentukan oleh organisasi. Oleh karena itu, maka adanya rasa kedisiplinan dalam diri seseorang, maka hal ini bisa meningkatkan gairah kerja sesuai target yang diinginkan dalam sebuah organisasi.

Tingkat disiplin kerja karyawan dan loyalitas kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan loyalitas terhadap pekerjaan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Permasalahan yang terjadi di CV. Sukses Abadi Garmino yaitu masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan, masih banyaknya karyawan yang absen dalam bekerja sehingga berpengaruh pada tingkat hasil kinerja yang kurang optimal. Disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dari fenomena yang muncul di CV. Sukses Abadi garmino diantaranya kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Kinerja karyawan yang rendah dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, sehingga akan memperburuk citra perusahaan dan tidak produktifnya kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 2. Data Absensi CV. Sukses Abadi Garmino

Periode September 2021 s/d Februari 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Sakit	Alpha	Persentase Ketidakhadiran
Sep 2021	500	20	25	11	7,2%
Okt 2021	500	26	14	15	5,8%
Nov 2021	500	18	20	21	8,2%
Des 2021	500	31	13	17	6%
Jan 2022	500	38	15	19	6,8%
Feb 2022	500	15	15	13	5,6%

Sumber : HRD CV. Sukses Abadi Garmino, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak hadir atau alpha dan terlambat. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program kerja dan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin di CV. Sukses abadi Garmino mulai tahun 2021 sampai 2022. Berdasarkan tabel diatas, terjadi peningkatan pada november 2021 total karyawan yang tidak hadir dengan tingkat persentase 8,2% serta total karyawan yang sebanyak 40 karyawan. Pada Februari 2022 terjadi penurunan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 5,6% dan keterlambatan sebanyak 15 karyawan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Masalah yang terjadi di CV. Sukses Abadi Garmino yaitu kinerja karyawan kurang maksimal karena kinerja dalam tim yang kurang baik, hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan kekompakan antar karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat

menghasilkan kerja yang baik. Kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan diantaranya harus memperhatikan kompetensi dan motivasi dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal, tetapi pada kenyataannya masih adanya hasil pekerjaan yang kurang optimal dikarenakan kurangnya motivasi dari karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dalam penelitian ini penulis mengambil judul ” Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sukses Abadi Garmino”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat disimpulkan suatu rumusan masalah yaitu:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Sukses Abadi Garmino?
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Sukses Abadi Garmino?
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Sukses Abadi Garmino?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian yaitu :

1. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Sukses Abadi Garmino.
2. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Sukses Abadi Garmino.
3. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Sukses Abadi Garmino.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan, antara lain :

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Menjadi referensi bagi masyarakat untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas tentang pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sukses Abadi Garmino.
 - b. Masukan dari beberapa pihak untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada, maka dibuatlah penelitian ini.
 - c. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi orang lain yang ingin mengembangkan tema yang sama namun dengan sudut yang berbeda.
2. Manfaat Praktis :
 - a. Menambah wawasan perusahaan dalam mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan.
 - b. Menjadi acuan dalam pengembangan penelitian bagi orang lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Menurut Moeheriono (2014) *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Noor (2013: 272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja karyawan menurut Irham Fahmi

(2013:127) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

2. Kepuasan Kerja

Salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari. Kepuasan kerja dapat ukuran dari seberapa bahagia seorang karyawan dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya. Teori kebutuhan manusia seperti yang digambarkan oleh Maslow bahwa setiap manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Pemberian motivasi agar karyawan lebih giat dalam bekerja (Rivai, 2014).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan sebagainya. Indikator kepuasan kerja menurut

Afandi (2018:82) meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, pengawasan,

3. Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Secara umum ada dua jenis penyebab timbulnya motivasi yaitu oleh dirinya sendiri (intrinsik) maupun pengaruh dari luar (ekstrinsik). Motivasi intrinsik, merupakan motivasi yang bersumber pada faktor-faktor dari dalam diri sendiri tanpa paksaan, akan lebih menguntungkan karena tumbuh dari dalam diri sendiri sehingga memberikan kemauan yang kuat dan bertahan lama. Contoh motivasi intrinsik, memiliki dorongan keinginan dari sendiri untuk mengetahui informasi dan pemahaman, mendapat keterampilan tertentu, mengembangkan sikap, menikmati kehidupan dan lain sebagainya. Motivasi ekstrinsik, merupakan motivasi yang bersumber akibat pengaruh dari luar individu yang sulit dikendalikan dan dapat cepat hilang karena dipengaruhi oleh ajakan, suruhan, maksud tertentu, ucapan atau paksaan dari orang lain. Contoh motivasi ekstrinsik, ingin sekedar mendapat hadiah, mendengar ucapan atau membaca dari motivator, memiliki tujuan karena perintah teman, orang tua, guru atau atasan dan lain sebagainya. Motivasi sangat diperlukan untuk maksud dan

tujuan keinginan seseorang. Jika seseorang tidak memiliki motivasi maka tidak akan mungkin mendapatkan keinginan tersebut dengan baik. Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:67) yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan kenyamanan, aktualisasi diri.

4. Disiplin Kerja

Menurut Safitri (2013) disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajiban pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Sinambela 2016:335).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Karyawan dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Tanpa

disiplin karyawan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno(2012:86) yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap perilaku dalam bekerja, dan taat terhadap aturan lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 3. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Saputra, dkk. (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	1. Hasil penelitian mengenai pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. variabel loyalitas karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. 3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan pada PT SunStar Motor Cabang Negara.
2	Fadhil dan	Pengaruh	Motivasi berpengaruh positif

	Mayowan (2019)	Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera	dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji F yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang.
3	Fajri, dkk (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad	1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Secara simultan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Indonesia Applicad
4	Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	1. Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka. 2. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka. 3. Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan

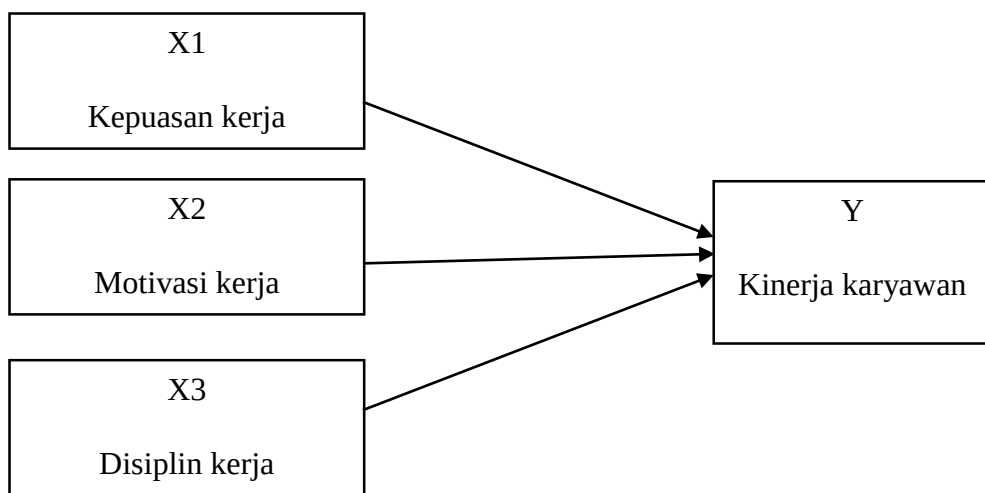
			Divisi Penjualan PT Rembaka.
5	Kurniawan, dkk. (2019)	Dampak Organization Citizenship Behavior, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil pengujian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian bahwa Kepuasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
6	Setyawati, dkk. (2018)	Stress Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7	Putri,dkk. (2015),	Pengaruh lingkungan kerja fisik, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel

		produksi PT. Kimia Farma, Tbk Semarang	kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan.
8	Firwish dan Suhardi (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Dwi Perkasa	1. hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Graha Dwi Perkasa.
9	Yanuari (2019)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 2. Terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 3. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja

			secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
--	--	--	---

Sumber : Data primer diolah , 2022

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Data primer diolah , 2022

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dadang (2013:15) menjelaskan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan

keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Saputra,dkk. (2016) menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan. Penelitian dari Fadhil dan Mayowan (2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Fajri, dkk. (2022) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Susanto (2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi penjualan PT Rembaka. Penelitian dari Kurniawan, dkk. (2019) menyatakan hasil pengujian bahwa kepuasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat diketahui hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Diduga Kepuasan kerja mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Pemberian apresiasi dan penghargaan kepada karyawan unggulan akan mendorong semangat para karyawan lain untuk memberikan kinerja yang lebih terhadap pekerjaan mereka, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Didukung

penelitian dari Fadhil dan Mayowan (2019) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Susanto (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi penjualan PT Rembaka. Penelitian dari Kurniawan,dkk.(2019) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Firwish dan Suhardi (2020) menyatakan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Yanuari (2019) menyatakan terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₂ : Diduga Motivasi Kerja mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sinambela (2016,332-333) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel disiplin kerja dengan kinerja, karena semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Didukung penelitian dari Fajri, dkk. (2022) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Susanto(2019) disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi penjualan PT Rembaka. Penelitian dari Setyawati (2018) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Putri, dkk. (2015) menyatakan

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Firwish dan Suhardi (2020) menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₃ : Diduga Disiplin kerja mempengaruhi terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah disimpulkan dalam bab V, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil data yang diperoleh dari rekapitulasi pernyataan kepuasan kerja diketahui bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, maka disarankan untuk perusahaan memberikan arahan yang lebih baik lagi kepada karyawan sehingga dapat memaksimalkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.
2. Hasil data yang diperoleh dari rekapitulasi pernyataan motivasi kerja diketahui bahwa perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi, maka disarankan untuk memberikan jenjang karir yang

pasti untuk karyawan agar tidak menimbulkan ketidakpastian jenjang karir di perusahaan.

3. Hasil data yang diperoleh dari rekapitulasi pernyataan disiplin kerja diketahui bahwa perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan, maka disarankan untuk perusahaan memberikan sosialisasi dengan baik sehingga karyawan dapat mengetahui dan memahami setiap peraturan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Dadang, H. Ahmadi. & Candra. (2013). *E-Business & E-Commeece*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan aplikasi*: Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegaran, A, P. (2017). *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung : Refika aditama.
- Moeheriono. M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Noor, A. (2013). *Manajemen Event edisi (revisi)* . Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Sinambela, L, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset..
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Suwatno. & Priansa, D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). “Pengaruh Motivasi Kerja,Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia (JSMBI)*, Vol 8 (1).

- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 54 No 1.
- Firwish,S & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Rekaman*, Vol. 4, No.2, Juni 2020.
- Kumarawati, R. Suparta, G., & Yasa, P. N. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Jagadhita: *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4 , No 2. September (2017), hal 65.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organization Citizenship Behavior, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 4 No 2.
- Mappasomba, Manrapi, R., & Nur,I. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar : *Economic Bosowa*, Vol. 3,No. 7, 110-123
- Natalia, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Devisi Penjualan PT. Rembaka. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 7 No 2.
- Putri, Sekar W, Rodhiyah dan Hari S,N.(2015). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pt. kimia farma,tbk. Semarang. *Journal of social and political science* , 1-8.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol 1 No. 4
- Saputra, A. T., Wayan, I., dan Yulianthini. N, (2016). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan: PT. Sun Star Motors Cabang Negara”. *Jurnal Bisnis Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 4:1-8.
- Setyawati, N. (2018). Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol 3 No 3.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja: *Journal of Business and Entrepreneurship*. Vol 2 No. 1.

Lampiran 1.

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. SUKSES ABADI GARMINDO**

Kepada Yth.

CV. Sukses Abadi Garmino
Di Sukoharjo

Dengan Hormat,

Bersama saya : Zalra Presiana

Nama Pekerjaan: Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis SEKOLAH
TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA

Sedang mengadakan penelitian dengan judul skripsi “**Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sukses Abadi Garmino di Sukoharjo**”. Untuk penelitian tersebut, saya mohon bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/I dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/i lakukan dan rasakan terhadap kinerja karyawan di CV. Sukses Abadi Garmino.

Dengan demikian, Atas kerja sama yang di berikan, saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

ZalraPresiana

Petunjuk umum :

Data Responden

- A. Umur :Tahun
B. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
C. Pendidikan Terakhir : S2 / S1 /SMA / SMP / Lain.....
D. Bagian : Jahit / QC / Finishing
E. Pengalaman Kerja :.....Tahun.....Bulan

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) pada salah satu dari 5 jawaban yang tersedia pada kolom di samping pernyataan untuk menentukan seberapa setujuah anda mengenai pernyataan tersebut. Masing – masing menunjukkan skala nilai persetujuan terhadap pernyataan dengan interpretasi sebagai berikut:

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral / ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Gaji	5	4	3	2	1
1	Saya menerima gaji yang sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
2	Gaji yang diberikan tepat waktu					
	Pekerjaan itu sendiri					
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai ketrampilan saya					

4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
	Rekan kerja					
5	Rekan kerja saya membantu apabila kesulitan					
6	Saya merasa puas dengan situasi kekeluargaan dengan rekan kerja.					
	Promosi					
7	Atasan memotivasi saya untuk terus berkembang					
8	Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan					
	Pengawasan					
9	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan					
10	Atasan memberikan kesempatan bagi karyawan menyampaikan pendapatnya.					

Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kebutuhan fisik	5	4	3	2	1
1	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat					
2	Perusahaan memberikan jaminan sosial untuk hari tua					
	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan					
3	Perusahaan memberikan jaminan asuransi kecelakaan kerja.					
4	Perusahaan menyediakan kotak P3k					
	Kebutuhan sosial					
5	Rekan kerja selalu siap memberikan bantuan dalam melakukan pekerjaan					
6	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi					
	Kebutuhan akan kenyamanan					

7	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan					
8	Kedekatan antar rekan kerja terjalin baik sehingga membuat saya nyaman					
	Aktualisasi diri					
9	Saya selalu bersikap jujur dalam bekerja					
10	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi					

Variabel Disiplin Kerja (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Taat terhadap aturan waktu.	5	4	3	2	1
1	Saya masuk dan pulang sesuai jam yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat					
	Taat terhadap peraturan perusahaan					
3	Saya memakai seragam yang rapi yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan					
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan					
5	Saya bersikap sopan dalam bekerja.					
6	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
	Taat terhadap aturan lainnya					
7	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku					
8	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kualitas kerja	5	4	3	2	1
1	Saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan teliti					
2	Karyawan mampu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan					
	Kuantitas kerja					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan ini dengan cepat sesuai target yang diberikan					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
	Kerjasama					
5	Memberikan kontribusi pada tim dalam setiap kegiatan.					
6	Karyawan mampu bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama					
	Tanggung jawab					
7	Saya berusaha memberikan hasil yang terbaik sesuai kemampuan saya					
8	Meminta pendapat orang lain dalam memecahkan suatu masalah					
	Inisiatif					
9	Karyawan mampu memecahkan masalah dengan cepat.					
10	Karyawan berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar					