

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
CV TRI SETYA ABADI

Ayu Nurafni Octavia¹, Puja Prihatini², Diah Cahyani Saraswati³
Manajemen fakultas Ekonomi, Universitas Semarang
Ayunurafni@usm.ac.id; prihatinipuja@gmail.com; diah29852@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether work motivation, work discipline, and job satisfaction affect employee performance at CV Tri Setya Abadi. The population in this study were 37 employees at CV Tri. Setya Abadi and included in this research sample. The research method to be carried out is quantitative research and this research is categorized as explanatory research, namely research that aims to explain the causal relationship between variables through hypothesis testing. The type of data used is primary data. Methods of data collection using questionnaires and documentation. The analysis technique used is the validity and reliability test, the classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), t test, F test and the coefficient of determination (R²). Testing the hypothesis of this study with the help of SPSS version 25. The results of this study indicate that partially there is a positive and significant influence between motivational variables and performance variables on CV. Tri Setya Abadi, there is a positive and significant influence between discipline variables and performance variables on CV. Tri Setya Abadi, there is a positive and significant influence between job satisfaction variables and performance variables on CV. Tri Setya Abadi and work motivation, work discipline and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at CV. Tri Setya Abadi.

Keywords: work motivation; work discipline; job satisfaction; employee performance;

1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi.

Sehingga perlu bagi perusahaan untuk memahami apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Jika perusahaan gagal dalam memahami hal tersebut akan sangat berdampak pada perkembangan perusahaan itu sendiri, selain itu target maupun tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Susanto (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, Hafidzi et al (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Pemimpin atau pemilik perusahaan harus peka terhadap kondisi

ini karena cepat atau lambat akan mempengaruhi seluruh kinerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai. Faktor yang kedua adalah kepuasan kerja, menurut Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Jika tingkat kepuasan karyawan rendah akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Yang terakhir adalah disiplin kerja, menurut Rivai (2021) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika disiplin kerja tidak diterapkan dalam sebuah perusahaan, maka karyawan akan bertindak semaunya yang akan berdampak pada kinerjanya yang menurun.

Penelitian ini akan dilaksanakan di CV Tri Setya Abadi, CV Tri Setya Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi yang berlokasi di Jl. Pucang Argo Tengah Raya 15 Pucang Gading Area TVRI Semarang. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2010, didirikan oleh Bapak Karno dan sudah berpengalaman dalam mengerjakan berbagai macam proyek pembangunan. Oleh karena itu, perusahaan akan terus meningkatkan kinerja karyawannya agar perusahaan dapat terus berkembang.

Cara yang optimal untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Tabel 1 Laporan Jumlah Proyek dan Pendapatan CV. Tri Setya Abadi.

Tahun	Jumlah Proyek	Pendapatan
2017	10	Rp. 5.575.422.300
2018	11	Rp. 6.258.485.800
2019	9	Rp. 5.875.655.000
2020	8	Rp. 4.362.660.014
2021	7	Rp. 4.244.012.086

Sumber: Bagian keuangan CV. Tri Setya Abadi

Berdasarkan data laporan jumlah proyek dan pendapatan CV Tri Setya Abadi selama periode 2017-2021 bahwa terjadi penurunan pendapatan dikarenakan jumlah proyek yang dikerjakan CV Tri Setya Abadi mengalami penurunan. Penurunan ini diduga terjadi karena rendahnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan. Kinerja karyawan yang rendah ini disebabkan karena motivasi kerja karyawan CV Tri Setya Abadi yang belum optimal sehingga menyebabkan penjualan produk yang dilakukan mengalami inflasi dari tahun ke tahun. Dimana hal tersebut juga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan karena tidak semua karyawan akan mendapat komisi atau bonus dari pekerjaannya tersebut, sehingga karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang didapatkannya. Oleh karena itu, untuk membantu proses penjualan agar meningkat maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan kerja tinggi di peraturan perusahaannya. Sebagai contoh sistem yang harus dilakukan karyawan sebelum bekerja diwajibkan untuk mengikuti kegiatan training yang diadakan selama satu minggu. Training ini dilaksanakan dengan tujuan untuk membentuk kedisiplinan kerja bagi karyawan, serta untuk memberikan pembelajaran maupun praktik yang berkaitan dengan tugas karyawan nantinya. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang terdapat ketidakkonsistenan hasil.

Tabel 2. Research Gap

No	Peneliti dan Tahun	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
1	Daspar (2020)	TB	B	-
2	Yopi Risma et al (2021)	TB	B	-
3	Ety dan Dewi (2021)	B	B	-
4	Sandhy dan Satria (2020)	B	TB	B
5	Deny et al (2019)	B	TB	TB

Keterangan :

TB : Tidak Berpengaruh

B : Berpengaruh

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih terdapat perbedaan hasil penelitian dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya Daspar (2020), Risma et al (2021), Ety dan Dewi (2021), Sandhy dan Satria (2020), dan Deny et al (2019).

Berdasarkan fenomena gap dan research gap beberapa penelitian terdahulu terkait variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan permasalahan pada penelitian ini adalah Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Tri Setya Abadi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Deni et al (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi - fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dn transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Motivasi Kerja

Menurut Eris dan Nardi (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Adapun indikator motivasi kerja menurut Fitrianto (2020), yaitu : 1) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan 2) Lingkungan Kerja 3) Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan 4) Fasilitas penunjang pekerja sesuai dengan kebutuhan 5) Gaji dan pemberian Tunjangan.

Disiplin Kerja

Menurut Bagas dan Edy (2018), menyatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Adapun indikator disiplin kerja menurut Sandhi dan Satria (2020) adalah sebagai berikut : 1) Ketepatan waktu dalam bekerja; 2) Kesadaran dalam bekerja; 3) Kepatuhan pada peraturan; 4) Kemauan pada peraturan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan dalam Sandhi dan Satria (2020), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Adapun indikator kepuasan kerja adalah : 1) Menyenangi pekerjaannya 2) Mencintai pekerjaannya 3) Moral kerja 4) Kedisiplinan 5) Prestasi kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Ekhsan (2019), menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun Indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Fitrianto (2020), adalah sebagai berikut : 1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Ketepatan waktu 4) Kehadiran 5) Kemampuan bekerjasama.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Asri et al., (2019) mendefinisikan motivasi kerja adalah sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat yang dimiliki karyawan dapat memberikan dampak baik pada kinerja. Pekerja yang rajin, tekun, serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung kinerjanya baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahputra et al., (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan, hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan serta penelitian, diperoleh hipotesis sebagai berikut :
H1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

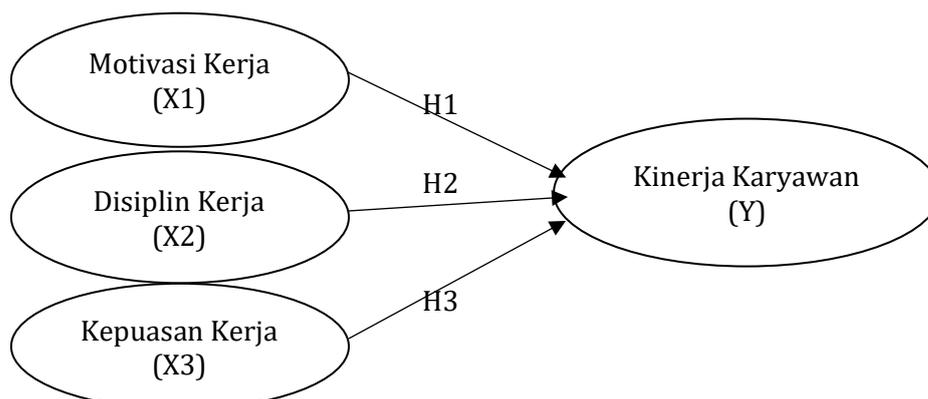
Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya Isvandiari dan Idris, (2018). Untuk itu disiplin harus di tumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi serta juga tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartadi (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan, hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan serta penelitian, diperoleh hipotesis sebagai berikut :
H2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah karakteristik pribadi karyawan yang mengukur hasil atau timbal balik dari tugas yang diselesaikan. Ketika hasil pekerjaannya mendapatkan nilai evaluasi yang lebih tinggi dari yang diharapkan, kepuasan kerja akan semakin tinggi. Karena karyawan itu sendiri menunjukkan sikap emosional yang positif terhadap hasil kerja yang menarik (Naim et al, 2019). Sehingga kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan, karena seorang pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba et al, (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan, hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan serta penelitian, diperoleh hipotesis sebagai berikut :
H3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Pemikiran Teoritis



2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dikategorikan sebagai explanatory research yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) mengartikan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pengertian serta judul penelitian, maka populasi yang akan menjadi penelitian ialah seluruh karyawan CV. Tri Setya Abadi berjumlah 37 karyawan. Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data dilakukan secara komputerisasi dengan bantuan aplikasi SPSS yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan-perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun nonparametrik berbasis windows. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain. Adapun alat uji yang digunakan yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas), Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi (R²).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,743	0,2746	Valid
	X1.2	0,779	0,2746	
	X1.3	0,560	0,2746	
	X1.4	0,811	0,2746	
	X1.5	0,680	0,2746	
Disiplin Kerja	X2.1	0,728	0,2746	Valid
	X2.2	0,835	0,2746	
	X2.3	0,831	0,2746	
	X2.4	0,650	0,2746	
Kepuasan Kerja	X3.1	0,689	0,2746	Valid
	X3.2	0,688	0,2746	
	X3.3	0,727	0,2746	
	X3.4	0,786	0,2746	
	X3.5	0,708	0,2746	
Kinerja Karyawan	Y1	0,693	0,2746	Valid
	Y2	0,659	0,2746	
	Y3	0,584	0,2746	
	Y4	0,585	0,2746	
	Y5	0,633	0,2746	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel dapat diketahui r hitung dari semua variabel (motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r

hitung > r tabel. Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk. Dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid, dan dapat dilakukan langkah selanjutnya.

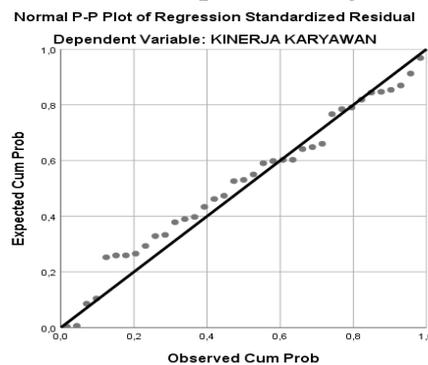
Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,764	Reliabel
Disiplin Kerja	0,759	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,867	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,621	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan cronbach alpha, yaitu apabila cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan Tabel hasil uji reabilitas responden diketahui bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah reliable karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel - variabel penelitian yang berupa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah reliabel atau memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

Gambar 1. Gambar P-plot Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dengan melihat gambar dari P-Plot dan Histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Untuk gambar P-Plot akan membentuk satu garis lurus diagonal dan data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali) seperti pada gambar 1.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas Coefficients

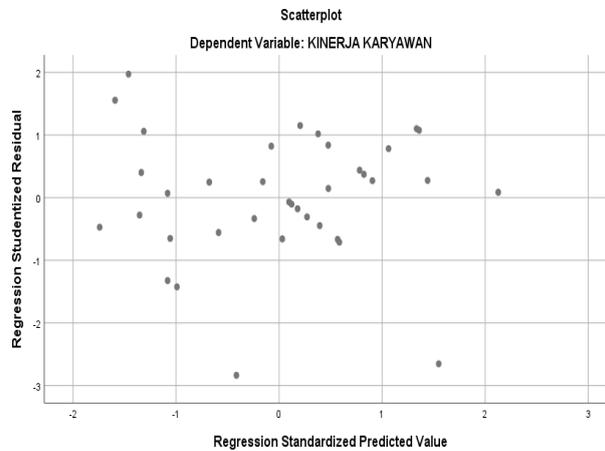
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	,688	1,452
Disiplin Kerja	,685	1,460
Kepuasan Kerja	,740	1,351

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa masing-masing variabel bebas telah memenuhi syarat uji multikolonieritas yaitu nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi atau hubungan antara variabel bebas dalam model regresi.

Gambar 2. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan metode Scatter Plot. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang memiliki varians dari residual yang tetap. Berdasarkan pada gambar 2, titik-titik tersebar secara acak pada sumbu X maupun sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola maka model regresi dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan.

Tabel 6. Uji t

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Motivasi Kerja	2,376	1,692	,023
Disiplin Kerja	2,921	1,692	,006
Kepuasan Kerja	2,425	1,692	,021

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa :

Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,376 lebih besar dari t tabel sebesar 1,692 dengan nilai signifikansi 0,023. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,921 lebih besar dari t tabel sebesar 1,692 dan signifikansi sebesar 0,006 maka H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,425 lebih besar dari t tabel sebesar 1,692 dan signifikansi sebesar 0,021 maka H3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	125,221	3	41,740	18,236	,000 ^b
Residual	75,535	33	2,289		
Total	200,757	36			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel didapatkan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,790 ^a	,624	,590	1,513	1,841

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel nilai adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,590. Hal tersebut menunjukkan kemampuan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Tri Setya Abadi sebesar 59,0%. Sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Asri et al (2019) mendefinisikan motivasi kerja adalah sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat yang dimiliki karyawan dapat memberikan dampak baik pada kinerja. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,376 lebih besar dari t tabel sebesar 1,692 dengan taraf signifikan 0,023 yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja dan H1 diterima. Hal ini mendukung penelitian dari Syahputra et al (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Isvandiari dan Idris, 2018). Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,921 lebih besar dari t tabel sebesar 1,692 dengan taraf signifikan 0,006 yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja dan H2 diterima. Hal ini mendukung penelitian dari Hartadi (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah karakteristik pribadi karyawan yang mengukur hasil atau timbal balik dari tugas yang diselesaikan. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,425 lebih besar dari t tabel sebesar 1,692 dengan taraf signifikan 0,021 yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

H3 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Purba et al (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja. Kemudian motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Setya Abadi.

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu dapat menambah variabel independent, karena dilihat dari koefisien determinasi hanya sebesar 59% artinya masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian objek penelitian dilakukan pada CV yang karyawannya sedikit sehingga kurang kompleks dalam menjelaskan kinerja karyawan, saran penelitian selanjutnya dapat meneliti pada objek yang lebih luas seperti pada perusahaan PT atau Lembaga pemerintahan dengan jumlah karyawan lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber daya manusia : teori, konsep dan indikator. Bangka : penerbit Universitas bangka belitung
- Asri, Nadiyah, S., dan Astuti, N. (2019). Pengaruh Fasilitas Kantor Motivasi Kerja Dan Kota Pangkalpinang Tahun 2021. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, 8(2), 112–120.
- Bagas dan Edy (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. *Bisma*, 12(2), 204.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomis : Jurnal ekonomi Manajemen Bisnis* 1 (02), 159-166.
- Deny, Pratama, B. amdhika, & Supriyatin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dream Tour & Travel Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 1–18.
- Ekhsan, Muhammad (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah. 5, 30–41.
- Eris dan Nardi (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pancasakti Putra Kencana. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1285–1292.
- Ety, PR dan Dewi UW (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan. *JIRM : jurnal ilmu dan riset manajemen*. vol 10 No.3
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiemkop*, 3(1), 113–134.
- Hafidzi, AH. Adha, RN. Qomariyah, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember. *jurnal penelitian IPTEKS*. Vol. 4 No.1
- Hartadi, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta. *Bisnis Administrasi Dan Manajemen (ALBAMA)*, 14(1), 1–9.
- Isvandiari dan Idris (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9.
- Naim, Irwan, A., dan Irfan, A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218–222.

- Purba, D. C., Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Jurnal EMBA : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. 841 Jurnal EMBA, 7(1), 841–850.
- Risma, Yopi. Salfadri. Sunreni. (2021). pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang. vol.3 No.1. Matua Jurnal pengembangan Manajemen dan bisnis
- Rivai, A. (2021). pengaruh pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru. Maneggio : Jurnal ilmiah magister manajemen. 4 (1). 11-22
- Sandhy FH dan Satria T. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. Maneggio : jurnal ilmiah magister manajemen. vol. 3, No.1
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : Alfabeta
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Agora, 7(1), 6–12.
- Sutrisno, Edi. (2019). manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. Pamator Journal, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>