



## Peran Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Empiris CV Sukses Abadi Garmandio

Shukuria Birgita Lelis Inggarwati <sup>1</sup>, Heni Susilowati <sup>2\*</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern Kartasura  
Jl. Diponegoro No.69, Dusun I, Wirogunan, Kartasura, Sukoharjo

\* Korespondensi penulis: [heni@stiestekom.ac.id](mailto:heni@stiestekom.ac.id) <sup>2</sup>

**Abstract.** *Human Resources (HR) is a strategic component in an organization, as employees' roles will support the overall success of the organization. The purpose of this study is to analyze the influence of job satisfaction, work motivation, and work discipline on employee performance at CV Sukses Abadi Garmandio. This study uses a quantitative survey approach using primary data sources. The sampling technique used a simple random sampling method with the Slovin formula for 84 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression. The results show that job satisfaction has no significant effect on employee performance. Meanwhile, work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at CV Sukses Abadi Garmandio. Management needs to pay attention to incentive and welfare systems as motivation in improving employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance; Human Resources; Job Satisfaction; Work Discipline; Work Motivation*

**Abstrak:** Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen strategis dalam organisasi, karena peran karyawan akan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini guna menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Sukses Abadi Garmandio. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan survey menggunakan sumber data primer. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* dengan rumus Slovin sebanyak 84 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sukses Abadi Garmandio. Pihak manajemen perlu memperhatikan sistem insentif dan kesejahteraan sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; SDM

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2018). Dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi dibutuhkan kinerja atau *performance* yang berkualitas dari karyawan (Rudi, 2020). Tanpa dukungan SDM yang berkualitas, keberhasilan organisasi akan sulit dicapai meskipun dilengkapi fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai, yang secara langsung akan mempengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya terkait kualitas hasil kerja, melainkan mencakup kedisiplinan kerja, ketepatan waktu, serta sikap kooperatif antar individu (Mathis, 2019). Sedarmayanti (2018) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil

kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan suatu keharusan bagi perusahaan untuk *going concern* dan daya saing.

Salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Hamali (2019: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan Kurniawan (2019), Saputra, Bagia dan yulianthin (2021), Susanto (2022) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan penelitian yang dilakukan Fadhil dan Mayowan (2021) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena berperan sebagai pendorong utama setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan yang berlaku. Motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Bangun, 2012:312). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, Fadhil dan Mayowan (2021); Susanto (2022); Kurniawan, dkk (2019); Firwish dan Suhardi (2019). Namun, Yanuari (2019) menemukan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan ditentukan dari tingkat kedisiplinan karyawan. Karyawan yang disiplin akan menyadari dan mentaati semua peraturan perusahaan beserta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2019:86) “Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Tingkat disiplin kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi di CV Sukses Abadi Garmino yaitu kinerja karyawan kurang maksimal yang disebabkan karena kinerja dalam tim yang kurang baik dan tingkat disiplin yang rendah. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan kekompakan antar karyawan. Berikut ini data tingkat absensi karyawan periode Januari-Juni tahun 2024:

| Bulan    | Jumlah Karyawan | Terlambat | Sakit | Alpha | % Ketidaakhadiran |
|----------|-----------------|-----------|-------|-------|-------------------|
| Januari  | 500             | 20        | 25    | 11    | 7,2               |
| Februari | 500             | 26        | 14    | 15    | 5,8               |
| Maret    | 500             | 40        | 20    | 21    | 8,2               |
| April    | 500             | 31        | 13    | 17    | 6                 |
| Mei      | 500             | 38        | 15    | 19    | 6,8               |
| Juni     | 500             | 15        | 15    | 13    | 5,6               |

Sumber: HRD CV Sukses Abadi Garmino, 2024

Tabel 1. dapat dijelaskan bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin kerja seperti karyawan yang tidak hadir atau alpha dan terlambat. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga berpengaruh pada tingkat hasil kinerja yang kurang optimal. Ketidaksiplinan dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk, (2021); Firwish dan Suhardi (2020) menunjukan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Susanto (2022) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Selain itu permasalahan yang terjadi di CV Sukses Abadi Garmino yaitu kinerja karyawan kurang optimal karena masih rendahnya kerja sama dalam tim, lemahnya semangat kerja dan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan jam kerja serta keluhan beberapa karyawan kurang puas terhadap insentif yang diterimanya berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan. Kondisi ini menegaskan kinerja karyawan perlu ditingkatkan secara menyeluruh agar mendukung pencapaian target perusahaan. Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Sukses Abadi Garmino.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75), kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Kinerja seseorang ditentukan oleh keterampilan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas. Romdoni, S., & Veritia, V. (2025) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi, pimpinan dan karyawan harus bekerja sama dan memiliki hubungan yang baik. Indikator kinerja karyawan

menurut Irham Fahmi (2018:127) yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) “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”. Menurut Edison (2017:210) menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) adalah sebagai berikut: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi jabatan dan pengawasan.

### **Motiasi Kerja**

Menurut Samsudin (2018:281), motivasi kerja adalah “Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Sedangkan menurut Menurut Sunyoto (2018:4), “Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Indikator motivasi kerja Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan kenyamanan dan aktualisasi diri

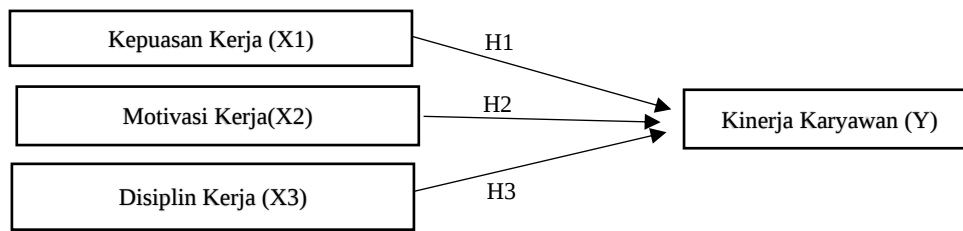
### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:86) “Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Menurut Rodi (2020) Disiplin kerja adalah “Sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Adapun indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2012:86) yaitu sebagai berikut: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif pendekatan survey dan sumber data adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Sukses Abadi Garmino bagian produksi, dengan jumlah populasi 500 orang. Sampelnya dari populasi ini diambil menggunakan rumus slovin sebanyak 84 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

**Gambar 2. Kerangka Berpikir**



Berdasar kerangka berpikir dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Karakteristik Responden

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden

| No | Karakteristik Responden | Jumlah | Prosentase (%) |
|----|-------------------------|--------|----------------|
| 1. | Gender                  |        |                |
|    | Laki - Laki             | 15     | 46,9           |
|    | Perempuan               | 17     | 53,1           |
| 2. | Usia (tahun)            |        |                |
|    | 20 – 30                 | 15     | 46,9           |
|    | 31 – 40                 | 9      | 28,1           |
|    | 41 – 50                 | 4      | 12,5           |
|    | 51 – 60                 | 4      | 12,5           |
| 3. | Pendidikan              |        |                |
|    | SMA                     | 3      | 9,4            |
|    | D3                      | 4      | 12,5           |
|    | S1                      | 25     | 78,1           |
| 4. | Lama Bekerja            |        |                |
|    | ≤ 1 tahun               | 20     | 23,8           |
|    | 1 – 3 tahun             | 48     | 37,1           |
|    | >3 tahun                | 16     | 19             |

Sumber: Data diolah 2025

Berlandaskan Tabel 4.1. terlihat bahwa karakteristik jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 24 orang (28,6%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 60 orang (71,4%) berjenis kelamin perempuan. karakteristik usia, maka responden yang berusia 17-20 tahun berjumlah 12 orang (14,3%), yang berusia 21-30 berjumlah 59 orang (70,2%), dan yang berusia 31-40 berjumlah 13 orang (15,5%). karakteristik pendidikan terakhir, maka responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 10 orang (11,9%) dan pendidikan terakhir SMA sebanyak 74 orang (88,1%). karakteristik lama bekerja, maka responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 20 orang (23,8%), responden dengan lama bekerja 1 - 3 tahun sebanyak 48 orang (57,1%) dan responden dengan lama bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 16 orang (19%).

## 4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel.2.** Hasil Uji Validitas

|                      | Item Kuesioner   | R Tabel | R Hitung | Keterangan |
|----------------------|------------------|---------|----------|------------|
| Kepuasan Kerja (X1)  | X1.1             | 0,2146  | 0,585    | Valid      |
|                      | X1.2             | 0,2146  | 0,621    | Valid      |
|                      | X1.3             | 0,2146  | 0,452    | Valid      |
|                      | X1.4             | 0,2146  | 0,622    | Valid      |
|                      | X1.5             | 0,2146  | 0,411    | Valid      |
|                      | X1.6             | 0,2146  | 0,389    | Valid      |
|                      | X1.7             | 0,2146  | 0,331    | Valid      |
|                      | X1.8             | 0,2146  | 0,445    | Valid      |
|                      | X1.9             | 0,2146  | 0,483    | Valid      |
|                      | X1.10            | 0,2146  | 0,283    | Valid      |
|                      | Item Kuesioner   | R Tabel | R Hitung | Keterangan |
| Motivasi Kerja (X2)  | X2.1             | 0,2146  | 0,451    | Valid      |
|                      | X2.2             | 0,2146  | 0,542    | Valid      |
|                      | X2.3             | 0,2146  | 0,491    | Valid      |
|                      | X2.4             | 0,2146  | 0,632    | Valid      |
|                      | X2.5             | 0,2146  | 0,350    | Valid      |
|                      | X2.6             | 0,2146  | 0,346    | Valid      |
|                      | X2.7             | 0,2146  | 0,682    | Valid      |
|                      | X2.8             | 0,2146  | 0,650    | Valid      |
|                      | X2.9             | 0,2146  | 0,456    | Valid      |
|                      | X2.10            | 0,2146  | 0,358    | Valid      |
|                      | Item Kuesioner   | R Tabel | R Hitung | Keterangan |
| Disiplin Kerja (X3)  | X3.1             | 0,2146  | 0,560    | Valid      |
|                      | X3.2             | 0,2146  | 0,659    | Valid      |
|                      | X3.3             | 0,2146  | 0,665    | Valid      |
|                      | X3.4             | 0,2146  | 0,722    | Valid      |
|                      | X3.5             | 0,2146  | 0,636    | Valid      |
|                      | X3.6             | 0,2146  | 0,478    | Valid      |
|                      | X3.7             | 0,2146  | 0,354    | Valid      |
|                      | X3.8             | 0,2146  | 0,474    | Valid      |
|                      | Item Kuisisioner | R Tabel | R Hitung | Keterangan |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y_1              | 0,2146  | 0,437    | Valid      |
|                      | Y_2              | 0,2146  | 0,619    | Valid      |
|                      | Y_3              | 0,2146  | 0,561    | Valid      |
|                      | Y_4              | 0,2146  | 0,35     | Valid      |
|                      | Y_5              | 0,2146  | 0,423    | Valid      |
|                      | Y_6              | 0,2146  | 0,443    | Valid      |
|                      | Y_7              | 0,2146  | 0,580    | Valid      |
|                      | Y_8              | 0,2146  | 0,595    | Valid      |
|                      | Y_9              | 0,2146  | 0,557    | Valid      |
|                      | Y_10             | 0,2146  | 0,534    | Valid      |

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja tersebut menunjukkan bahwa item kuesioner diperoleh nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka semua item kuesioner variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel         | <i>cronbach's alpha</i> | Kriteria uji | Keterangan |
|------------------|-------------------------|--------------|------------|
| Kepuasan         | 0,679                   | 0,60         | Reliabel   |
| Motivasi         | 0,660                   | 0,60         | Reliabel   |
| Disiplin Kerja   | 0,704                   | 0,60         | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,691                   | 0,60         | Reliabel   |

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* kuesioner variabel kepuasan (X1) = 0,679 > 0,60, kuesioner variabel motivasi (X2) = 0,660 > 0,60, kuesioner variabel disiplin kerja (X3) = 0,704 > 0,60, dan kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) = 0,691 > 0,60 sehingga dikatakan reliabel, yang berarti bahwa alat ukur atau kuesioner yang digunakan sudah stabil, konsisten dan lolos uji reliabilitas.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

**Tabel 4.** Hasil Uji Asumsi Klasik

| Normalitas          | Test Statistic | Asymp. Sig. | Keterangan                        |
|---------------------|----------------|-------------|-----------------------------------|
| Normalitas          | 0,094          | 0,200       | Terdistribusi Normal              |
| Multikolonieritas,  | Tolerance      | VIF         |                                   |
| Kepuasan Kerja      | 0,473          | 2.115       | Tidak Terjadi Multikolonieritas   |
| Motivasi Kerja      | 0,382          | 2.619       |                                   |
| Disiplin Kerja      | 0,401          | 2.492       |                                   |
| Heteroskedastisitas |                | Sig.        |                                   |
| Kepuasan Kerja      | 0,948          | 0,333       | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Motivasi Kerja      | 0,319          | 0,113       |                                   |
| Disiplin Kerja      | 0,474          | 0,063       |                                   |

Sumber: Data diolah 2025

### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

#### 4.4.1 Uji t

Tabel.5 Analisis Data

| Variabel        | Koefisien | Std.Eror | t hitung | Sig.  | Ket             |
|-----------------|-----------|----------|----------|-------|-----------------|
| Konstanta       | 1,062     | 2,554    | 0,416    | 0,697 |                 |
| Kepuasan Kerja, | 0,119     | 0,088    | 1,346    | 0,184 | Tidak mendukung |
| Motivasi Kerja, | 0,555     | 0,094    | 5,888    | 0,000 | Mendukung       |
| Disiplin Kerja  | 0,389     | 0,094    | 4,143    | 0,000 | Mendukung       |
| F hitung        | 7,038     |          |          |       |                 |
| Sig F hitung    | 0,000     |          |          |       |                 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel.5 hubungan pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1: Uji hipotesis pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Sukses Abadi Garmino diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 1,346 lebih kecil dari t tabel (1,989) dengan sig.0,184 < 0,005, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis pertama ditolak.

H2: Uji hipotesis pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Sukses Abadi Garmino diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5,888 lebih besar dari t tabel (1,989) dengan  $\text{sig.} 0,000 < 0,005$ , artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis kedua diterima.

H3: Uji hipotesis pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Sukses Abadi Garmino diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4,143 lebih besar dari t tabel (1,989) dengan  $\text{sig.} 0,000 < 0,005$ , artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketiga diterima.

#### **4.4.2 Uji F**

Hasil uji hipotesis secara bersamaan menunjukkan bahwa nilai F hitung = 7,038 lebih besar daripada F tabel 2.49, dan signifikansi 0,000 lebih rendah daripada 0,050. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3).

#### **4.4.3 Uji Diterminasi R**

Tabel.5 hasil regresi linier berganda menunjukkan hasil nilai Diterminasi (Adjusted R Square) adalah 0,765 yang menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan dampak terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 76,5%. Variabel tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini memberikan dampak 0,235%.

### **4.5 Pembahasan**

#### **4.5.1 Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan CV Sukses Abadi Garmino**

Berdasarkan hasil pengujian analisis secara parsial, maka H1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sukses Abadi Garmino tidak terbukti kebenarannya. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra, dkk (2016), Fadhil dan Mayowan (2019), Fajri, dkk. (2025), Susanto (2019), Kurniawan, dkk. (2019) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Sukses Abadi Garmino**

Berdasarkan hasil pengujian analisis secara parsial, maka H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H2 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sukses Abadi Garmino terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Afandi (2018:23) yang menyatakan bahwa “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena semangat dan terdorong untuk melakukan

aktivitas dengan sungguh-sungguh sehingga hasil yang dia lakukan baik dan berkualitas”. Hubungan yang baik interpersonal kerja antar rekan kerja dapat memberikan semangat kerjayang tinggi, maka CV Sukses Abadi Garmino sebaiknya meningkatkan pemenuhan kebutuhan sosial misalnya, rekan kerja selalu siap memberikan bantuan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Fadhil dan Mayowan (2021), Susanto (2022), Kurniawan, dkk. (2019), Firwish dan Suhardi (2020), Yanuari (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Sukses Abadi Garmino.**

Berdasarkan hasil pengujian analisis secara parsial, maka H3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sukses Abadi Garmino terbukti kebenarannya. Karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku seperti taat terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, aturan perilaku dalam pekerjaan, atau aturan lainnya dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Fajri, dkk. (2022), Kurniawan (2019), Setyawati, Ariyani dan Ningrum (2020), Putri, dkk. (2021), Firwish dan Suhardi (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, Semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya Semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin menurun kinerja karyawannya.

## **5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. CV Sukses Abadi Garmino.
- b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sukses Abadi Garmino sehingga semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sukses Abadi Garmino sehingga semakin tinggi disiplin kerja yang ada pada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Selanjutnya disarankan kepada CV Sukses Abadi Garmino berupa :

- a. CV Sukses Abadi Garmino hendaknya perlu melakukan beberapa kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya lebih meningkatkan promosi jabatan

kepada karyawan misalnya atasan memotivasi karyawan untuk terus berkembang dan memberikan gaji dengan tepat waktu.

- b. Meningkatkan pemenuhan kebutuhan sosial misalnya rekan kerja selalu siap memberikan bantuan dalam melakukan pekerjaan dan hendaknya selalu menjaga pemenuhan kebutuhan sosial yaitu adanya hubungan yang baik interpersonal kerja karyawan dengan rekan kerja.
- c. Semakin taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan misalnya karyawan bersikap sopan dalam bekerja dan hendaknya selalu taat terhadap aturan lainnya misalnya karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku.

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanaf Publishing. Pekanbaru.
- Saputra, A. T., Wayan, I., Yulianthini, N. N. (2019). "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.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- 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).
- Hamali, A. Y. (2019). Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Edy, Sutrisno (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas.
- Edy, Sutrisno. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- 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 dan Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Dwi Perkasa. Jurnal Rekaman, Vol. 4, No.2, Juni 2020.
- 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. Maju. Jakarta
- Mangkunegara. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja

Rosdakarya. Bandung.

- Mathis Robert L dan John H. Jackson. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Prananda Media Group, Jakarta.
- Putri, Sekar W, Rodhiyah dan Hari S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin kerjaterhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kimia Farma,Tbk. Semarang.Journal of Social and Political Science 1-8.
- Yanuari, Y. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja: Journal of Business and Entrepreneurship. Vol 2 No. 1.