

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KRESNA JAYA ABADI

I Gusti Made Darma Putra Arimbawa^{1*} | Gregorius Paulus Tahu² | Ni Made Dwi Puspitawati³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: darmaputraa26@gmail.com

Abstract: Ketidakmampuan perusahaan untuk mencapai target penjualan secara konsisten pada CV Kresna Jaya Abadi tahun 2023, yang menunjukkan adanya masalah dalam kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kresna Jaya Abadi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah karyawan CV Kresna Jaya Abadi dan sampel sebanyak 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F dan t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pokok permasalahan yang menjadikan penurunan kinerja salah satunya adalah berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, apakah karyawan memandang pekerjaan sebagai tonggak kehidupan yang dapat memberikan kepuasan dan tantangan, atau menganggapnya sebagai gangguan, beban dan tanggung jawab yang perlu dilakukan untuk hidup. Gangguan ini dapat berupa gangguan fisik atau psikologis. Gangguan psikologis adalah potensi bahaya yang sering diabaikan, padahal potensi bahaya psikologis juga menjadi faktor penting yang perlu perhatian khusus dalam kaitannya dengan kesehatan mental pekerja. Apabila kinerja karyawan tidak baik maka kegiatan pekerjaan perusahaan tidak akan berjalan baik pula. Setiap perusahaan yang membutuhkan kinerja karyawannya untuk berinteraksi dengan konsumennya perlu untuk menjaga kinerja karyawannya sebab perusahaan menginginkan agar konsumennya dapat kembali melakukan pembelian di perusahaan tersebut.

Fenomena yang menyangkut pada kinerja karyawan ditunjukan dengan tidak tercapainya target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan, hal itu menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan CV. Kresna Jaya Abadi diketahui bahwa dari bulan Januari sampai November belum sepenuhnya dapat mencapai target penjualan. Belum tercapainya target penjualan 100% menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan belum optimal. Hal ini terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi belum tercapainya penjualan 100 % pada bulan Januari sampai November diantara terdapat banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia sebab keberhasilan suatu perusahaan itu bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu cara bisa diperhatikan pada disiplin kerja karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas yang dibebankan pada seseorang. Ini membantu mencapai tujuan perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disiplin pada dasarnya adalah mencerminkan sejauh mana tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Karyono, 2021:55). Tingkat absensi karyawan di CV. Kresna Jaya Abadi dari Januari sampai bulan Desember pada tahun 2023 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi sebesar 3,24% yang tergolong tinggi. Flippo (2015:281) menyatakan apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, diatas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi dengan mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja, pengalaman kerja serta kepuasan kerja.

Dengan angka tersebut dapat dikatakan tingkat absensi karyawan CV. Kresna Jaya Abadi tinggi sehingga hal ini menunjukkan adanya masalah. Rendahnya tingkat disiplin karyawan CV. Kresna Jaya Abadi mengakibatkan kegiatan operasional perusahaan jadi terganggu. Penelitian yang dilakukan oleh Yana (2022), Hamdyani (2022), Lutfi (2023), Hartono (2021), Muna (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Octarina (2020) menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan disiplin kerja meningkat tidak terjadi perubahan pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah jumlah waktu untuk yang dilakukan seseorang dengan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. (Santi 2020). Maka seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dirinya dan kinerja perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar (Pitri, 2020:38). Berdasarkan hasil wawancara pengalaman kerja pada CV. Kresna Jaya Abadi jumlah karyawan paling banyak yaitu pengalaman kerjanya yang kurang dari satu tahun, hal ini akan berdampak pada keahlian karyawan karna kurangnya pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Basyit *et al.*, (2020), Suryaningsih (2021), Fitri (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh

positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pernyataan tersebut tidak didukung dengan penelitian dari Aristanti (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Perasaan yang dirasakan pekerja terhadap pekerjaannya adalah kepuasan kerja Widyanti *et al.*, (2020). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Selain itu, perusahaan dapat memberikan rasa puas pada karyawan agar tercipta perasaan senang pada karyawan saat melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan fenomena kepuasan kerja pada CV. Kresna Jaya Abadi mengenai gaji karyawan yang mengalami kenaikan sebesar 100.000 hingga 300.000 namun benefit yang didapatkan karyawan hanya gaji saja dan tidak ada tunjangan maupun uang lembur yang membuat kepuasan karyawan berkurang dan berdampak pada kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan harus mempertimbangkan untuk menambahkan tunjangan dan uang lembur sebagai bagian dari paket kompensasi. Hal ini penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang memberikan dampak positif terkait kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring *et al.*, (2021), Sufiyati *et al.*, (2021) dan Setiani & Febrian (2023) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil dari penelitian Fauziek & Yanuar (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

Kinerja Karyawan

Wibowo (2012: 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Hussein (2017: 10) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. Menurut Whitmore (dalam Hamzah dan Nina, 2012: 59)

kinerja adalah pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui ketrampilan yang nyata.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:198), Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Pengertian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yana (2020), Hamdyani (2022), Lutfi (2023), Hartono (2021) dan Muna (2022) bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar, sehingga kinerjanya akan meningkat serta tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2014:24), pengalaman kerja ialah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Teori yang mendasari hubungan ini mencakup pandangan bahwa pengalaman kerja memberikan kesempatan untuk belajar berkembang, sehingga meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basyit et al., (2020), Suryaningsih (2021), Fitri (2021) bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan mempunyai pengalaman yang matang maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah akumulasi emosi yang ada dalam diri SDM baik emosi negatif maupun positif terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan. dengan kata lain kepuasan kerja adalah perasaan relatif senang atau tidak senang dari individu terhadap pekerjaannya. (Hasibuan, 2007). Hal ini sejalan dengan penelitian Sembiring et al., (2021), Sufiyati et al., (2021) dan Setiani & Febrian (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Kresna Jaya Abadi yang beralamat di Jl. Cok Agung Tresna No. 89 Denpasar. Jenis penelitian ini merupakan jenis kuantitatif.

Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu metode kuesioner, dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang diutamakan karyawan CV. Kresna Jaya Abadi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah sejarah perusahaan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Kresna Jaya Abadi yang berjumlah 35 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Kresna Jaya Abadi. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan semua nilai korelasi lebih besar dari nilai 0,30. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian variabel disiplin kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) yang digunakan adalah valid selanjutnya instrumen-instrumen tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

Adapun hasil uji reliabilitas menunjukkan masing-masing nilai Cronbach's Alpha pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 (Cronbach's Alpha > 0,60). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

	Model	Tolerance	VIF
1	X1	0,982	1,018
	X2	0,871	1,148
	X3	0,868	1,152

Sumber: Data diolah, 2025

Melalui hasil uji normalitas besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,97094681
Most Extreme Differences	Absolute	0,094
	Positive	0,076
	Negative	-0,094

Test Statistic	0,094
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 menghasilkan nilai *tolerance* disiplin kerja (X_1) sebesar 0,982, pengalaman kerja sebesar 0,871, kepuasan kerja sebesar 0,868 dan *variance inflation factor* (VIF) variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 1,018, motivasi kerja sebesar 1,148, kepuasan kerja sebesar 1,152 sehingga semua variabel bebas bernilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,672	1,019		0,660	0,514
	X1	0,028	0,300	0,164	0,927	0,361
	X2	0,022	0,044	0,093	0,494	0,625
	X3	-0,023	0,045	-0,096	0,513	0,612

Sumber: Data diolah, 2025

Melalui uji heteroskedastisitas menghasilkan jika nilai sig > 0,05 dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel absolut residu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,361	2,000		3,181	0,213
	X1	0,138	0,059	0,283	2,355	0,021
	X2	0,477	0,087	0,703	5,502	0,011
	X3	0,295	0,089	0,137	1,069	0,008

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4 dibuat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 6,361 + 0,138X_1 + 0,477X_2 + 0,295X_3$. Persamaan tersebut memberi informasi bahwa:

$b_1 = 0,138$ hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat

$b_2 = 0,477$ hal berarti pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti semakin baik pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

$b_3 = 0,295$ hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 5
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,748 ^a	0,559	0,517	1,017

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 hasil analisis statistik diperoleh besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,517 atau 51,7%. Ini menunjukkan disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 55,9% dan 44,1% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40,690	3	13,563	13,563	0,000 ^b
Residual	32,053	31	1,034		
Total	72,743	34			

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji model fit (uji F) dapat dilihat pada Tabel 6 diperoleh nilai Sig F = 0,000 lebih kecil dari 0,05, ini berarti bahwa secara simultan disiplin kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka model layak digunakan.

Tabel 7
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,361	2,000		3,181	0,213
	X1	0,138	0,059	0,283	2,355	0,021
	X2	0,477	0,087	0,703	5,502	0,011
	X3	0,295	0,089	0,137	1,069	0,008

Sumber: Data diolah, 2025

Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat ditunjukkan pada Tabel 7.

a. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai standarized coefficient beta menunjukkan arah positif sebesar 0,138 nilai sig 0,021 < 0,05 sehingga H1 diterima. Ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel pengalaman kerja diperoleh nilai standarized coefficient beta 0,477 nilai sig 0,011 < 0,05 sehingga H2 diterima. Ini berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepuasan kerja diperoleh nilai standarized coefficient beta 0,295 nilai sig 0,008 < 0,05 sehingga H3 diterima. Ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kresna Jaya Abadi, yang artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat sehingga (H1) diterima. Penilaian disiplin kerja sebesar 3,37 yang berarti cukup baik. Hal ini berarti karyawan CV. Kresna Jaya Abadi yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai disiplin kerja adalah cukup baik. Pernyataan yang bernilai rata-rata tertinggi adalah sikap tegas dari pimpinan dalam menegakkan peraturan dan disiplin kerja (3,63), hal ini mengindikasikan bahwa persepsi responden mengenai disiplin kerja yang baik adalah pimpinan memiliki sikap yang tegas terhadap peraturan dan berpengaruh terhadap disiplin bawahannya. Nilai rata-rata terendah yaitu tingkat kesejahteraan dari perusahaan menjadi motivasi saya. (3,03). Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan perusahaan tidak menjamin motivasi karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Mardiana, Paryanti, 2021:67). Hasil penelitian ini sejalan dengan Yana (2022), Hamdyani (2022), Lutfi (2023), Hartono (2021) dan Muna (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh hal ini menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian pengalaman kerja sebesar 3,59 yang berarti baik. Hal ini berarti

karyawan CV. Kresna Jaya Abadi yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai pengalaman kerja adalah baik. Pernyataan yang bernilai rata-rata tertinggi pada durasi waktu yang telah dihabiskan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan. (3,60) hal ini memiliki makna bahwa rata rata karyawan bekerja dengan porsi waktu yang cukup, sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan peralatan dan melaksanakan tugas dengan efisiensi dan efektivitas tinggi. (3,54) yang artinya masih ada karyawan yang belum mempunyai keterampilan untuk mengoperasikan peralatan yang ada secara maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan Basyit *et al.*, (2020), Suryaningsih (2021), Fitri (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda hal ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kresna Jaya Abadi, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Penilaian kepuasan kerja sebesar 3,63 yang berarti baik. Hal ini berarti karyawan CV. Kresna Jaya Abadi yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai kepuasan kerja adalah baik. Pernyataan yang bernilai rata-rata tertinggi pada tingkat kepuasan saya dipengaruhi oleh kesesuaian gaji dengan kontribusi. (3,74) hal ini menunjukkan bahwa upah yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan, sedangkan pernyataan dengan nilai rata-rata paling rendah adalah penghargaan atas prestasi yang diterima mempengaruhi kepuasan karyawan (3,54), artinya masih kurangnya kepuasan yang didapatkan karyawan terhadap prestasi yang telah dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sembiring *et al.*, (2021), Sufiyati *et al.*, (2021) dan Setiani & Febrian (2023) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi pengalaman kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Limitasi

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh keterbatasan penelitian yaitu seperti ruang lingkup penelitian ini dilakukan di CV Kresna Jaya Abadi, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk responden pada karyawan perusahaan daerah lain. Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu (*cross-section*), sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat (*dinamis*), sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2), 121–134.
- Bachmasari, D. (2019). Analisis hubungan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 8(3), 45–57.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20.
- Chassanah, U. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT United Pacific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(2), 112–123.
- Fitri, A. (2021). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45–56.
- Hamdyani, S., Syarifuddin, A., & Nurhani, N. (2022). Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 577–592.
- Hamzah, A., & Nina, M. (2012). *Psikologi industri dan organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hery, S. (2019). *Akuntansi sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Lutfi, M., Azhad, M. N., & Saidah, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(1), 123–132.
- Mardiana, M., & Paryanti, E. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 64–72.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130.
- Oktavianus, W. R., & Adilfina, A. (2018). Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3), 324–333.
- Pitri, T. (2020). Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 37–56.

- Pratama, D. (2020). Peran kepemimpinan dalam pengambilan keputusan. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan Indonesia*, 9(3), 45–57.
- Rismawati, E., & Matalata, L. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–10.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Santi, D. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Indonesia*, 12(1), 28–39.
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142–153.
- Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(1), 12–21.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka. *AGORA*, 7(1), 287–293.
- Suryaningsih, T. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 78–89.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widyanti, R., Santoso, B., & Prasetyo, A. (2020). Implementasi teknologi informasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. *Jurnal Sistem Informasi*, 16(2), 134–146.
- Wijonarko, A., Sari, D. P., & Hidayat, R. (2022). Analisis efektivitas pelatihan kerja terhadap peningkatan kompetensi karyawan. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 10(1), 15–27.



Yana, I. G. N. P., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera. *Jurnal EMAS*, 3(4), 45–56.