

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. DAYUHSINI DENPASAR TIMUR**

I Wayan Agus Sudiatnyane¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: wayanagus017@gmail.com

Abstrak

Manusia adalah salah satu sumber daya yang bisa dikatakan cukup penting dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan untuk mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Dayuhsini Denpasar Timur. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh yaitu sejumlah 50 responden. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Abstract

Humans are one of the resources that can be said to be quite important and have the ability to continue to grow and need attention from the company. This attention is needed to remember that in carrying out its activities, the company will always deal with its human resources. Thus the development of human resources needs to continue to get attention given the message of great human resources in a company. This study aims to explain the effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee performance at CV. Dayuhsini, East Denpasar. The population in this study were all employees of CV. Dayuhsini, East Denpasar. Sampling using saturated sampling method that is a number of 50 respondents. The analytical tools used to test the hypothesis are multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, F test and t test. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance, work motivation had a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. Suggestions for further researchers can develop this research by adding other variables.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Manusia adalah salah satu sumber daya yang bisa dikatakan cukup penting dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan untuk mengingat dalam menjalankan aktivitas, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan. Karena perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pemberian sikap disiplin secara rasional dan adil maka dari itu pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika pemberian disiplin yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkannya untuk dilakukan. Hal ini tidak menutupi kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Faktor lain yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Nawawi (2019:351) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkannya untuk dilakukan. Hal ini tidak menutupi kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Hasil penelitian Teck dan Waheed (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Numberi dan Setiawan (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Murti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, untuk mencapainya secara optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut akan lebih optimal. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dapat menimbulkan perubahan perilaku pada diri karyawan. Jika kepuasan kerja tidak diperhatikan, maka kinerja karyawan dalam bekerja menjadi tidak optimal dan karyawan

tersebut cenderung untuk bekerja secara apa adanya. Menurut Robbins (2018:53) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Orang yang kepuasan kerjanya tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang kecewa terhadap pekerjaannya akan bersikap negatif.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan kehendak individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai dan Sagala, 2019:856). Karyawan yang dengan sukarela melaksanakan tugasnya melebihi perannya adalah individu yang memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja dan memperoleh kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan tercapai.

Hasil penelitian Numberi (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Komara (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Juniantara (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Dewi (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

CV. Dayuhsini Denpasar Timur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia bahan makanan yang berlokasi di Jl. Wr. Supratman No. 275 Denpasar Timur. CV. Dayuhsini Denpasar Timur memiliki 50 karyawan pada masing-masing posisi yang ditempatinya. CV. Dayuhsini harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam suatu perusahaan pasti memiliki pemimpin yang dapat memimpin karyawan didalam menjalankan tugasnya. Setiap pemimpin memiliki dampak positif dan negatif atas kinerja karyawan. Faktor disiplin juga menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan, baik disiplin waktu dengan cara tidak terlambat masuk kerja hingga disiplin mengumpulkan tugas sesuai *deadline*. Selain itu motivasi kerja diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja.

CV. Dayuhsini menerapkan sistem disiplin kerja yang mewajibkan anggota perusahaan mampu mengikuti aturan dan perintah dalam bekerja. karyawan diberikan tugas lebih dari jobdesk yang sebelumnya sudah ditetapkan Karena adanya pengurangan jumlah karyawan sehingga menyebabkan adanya perangkapan tugas tanpa adanya kesepakatan yang resmi dengan karyawan. Dengan jumlah karyawan yang terbatas dan adanya perangkapan tugas sehingga menyebabkan pengumpulan tugas sering terlambat dari *deadline* yang ditentukan. Kurangnya perhatian dan dorongan dari pimpinan terhadap karyawan menyebabkan motivasi kerja menurun. Kepuasan

karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani juga tidak maksimal karena saat adanya penambahan tugas, karyawan belum mendapatkan training jobdesk yang baru secara maksimal dan menyebabkan kebingungan pada saat bekerja. Kepuasan terhadap rekan kerja yang dialami karyawan yaitu seperti seringnya keluar masuk karyawan baru membuat staf HRD dan staf rekan yang sudah lama bekerja merasa tidak puas karena karyawan yang sudah masuk dan bekerja serta mengikuti masa training dan mendapatkan jobdesk dengan team kerja yang senior tiba-tiba langsung resign dan ganti rekan kerja yang baru kembali. Hal tersebut mengakibatkan adanya keterlambatan dalam pengumpulan tugas dengan jobdesk yang bertambah sehingga menyebabkan efektivitas pekerjaan menjadi lambat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang

(sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan. Locke menyatakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

2.2 *Disiplin Kerja*

Disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah dalam kinerja karyawan (Ma'arif, 2013:95). Menurut Abdillah dan Wajdi (2014:3) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Afandi (2018), indikator disiplin kerja, yaitu:

- 1) Masuk kerja tepat waktu.
- 2) Penggunaan waktu dan fasilitas secara efektif.
- 3) Tidak mangkir/tidak hadir.
- 4) Mematuhi peraturan perusahaan.
- 5) Target pekerjaan.
- 6) Membuat laporan harian pekerjaan.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak (Daulay, dkk, 2016:165). Menurut Sutrisno (2019:146) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan (2012), indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Semangat kerja.
- 2) Disiplin.
- 3) Tanggung jawab.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri (Busro, 2018:109). Menurut Hasibuan (2012:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Lukman (2018:32), indikator kepuasaan kerjayaitu:

- 1) Kepuasan terhadap gaji.
- 2) Kepuasan terhadap rekan kerja.
- 3) Kepuasan terhadap penyelia.
- 4) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2019). Menurut Robbins (2018) menyatakan kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu.

Menurut Bernadin (2014), indikator kinerja karyawan yaitu:

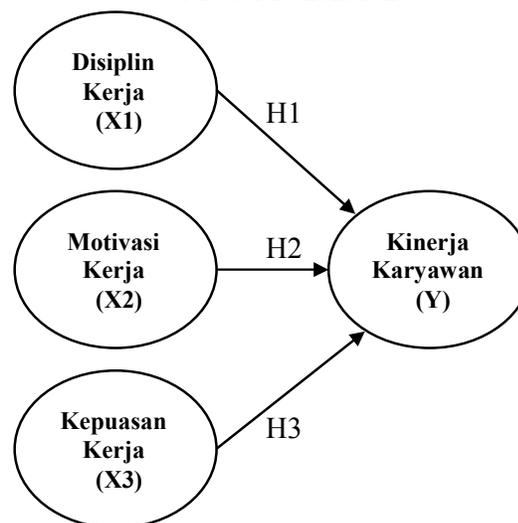
- 1) Kualitas.
- 2) Kuantitas.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Efektifitas.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Adapun model penelitian dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

3.2 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang perlu diuji kebenarannya (Sugiyono, 2017). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV. Dayuhini Denpasar Timur yang beralamat di jalan Jl. Wr. Supratman No. 275 Denpasar Timur. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Dayuhini Denpasar Timur yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhini Denpasar Timur. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi
X₁ = Disiplin Kerja
X₂ = Motivasi Kerja
X₃ = Kepuasan Kerja

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* berada diatas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

5.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja,kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan antara variabel bebas dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
(Constant)	1,545	1,446	,005
Disiplin Kerja	,206	2,080	,043
Motivasi Kerja	,336	2,165	,036
Kepuasan Kerja	,441	3,276	,002
R			,917 ^a
R Square			,841
Adjusted R Square			,831
F Statistic		81,069	
Signifikan F			,000 ^b

Sumber: Data Di Olah (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 1,545 + 0,206X1 + 0,336X2 + 0,441X3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- 1) a = 1,545, berarti apabila tidak ada perhatian terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja atau nilainya tetap, maka besarnya kinerja karyawan adalah 1,545.
- 2) b1 = 0,206, berarti apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan bertambah dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) b2 = 0,336, berarti apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan bertambah dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya setiap peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) b3 = 0,441, berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan bertambah dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya setiap peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.4 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,831 Ini berarti besarnya kontribusi antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 83,1% sedangkan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.5 Uji F

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F-hitung 81,069 dan signifikan F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.6 Uji t

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai t-hitung dari disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sekaligus menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 2,080 dan signifikan sebesar $0,043 < 0,05$. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur dapat diterima.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 2,165 dan signifikan sebesar $0,036 < 0,05$. Ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur dapat diterima.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah 3,276 dan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur dapat diterima.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 2,080 dan signifikan sebesar $0,043 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika disiplin kerja pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur semakin baik dengan diindikasikan oleh indikator penggunaan waktu dan fasilitas efektif, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Mangkunegara (2017:129) berpendapat bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen guna memperkuat pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan

terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian Bagaskara (2021) dan Eka (2021) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 2,165 dan signifikan sebesar $0,036 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika motivasi kerja pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur semakin baik dengan diindikasikan oleh indikator tanggung jawab, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hal demikian membuktikan bila motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian Ap Elsa (2018) dan Changgriawan (2017) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah 3,276 dan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika kepuasan kerja pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur semakin baik dengan diindikasikan oleh indikator kepuasan terhadap gaji, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, dengan kata lain kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Hal demikian membuktikan bila kepuasan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian Deni (2018) dan Nur Abidin (2018) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan agar pimpinan menerapkan upaya peningkatan disiplin kepada para karyawan dengan memberikan teguran, melakukan pengawasan maupun memberikan sanksi bagi karyawan. Dengan memberikan teguran, melakukan pengawasan maupun memberikan sanksi maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih disiplin.
- 2) Disarankan agar pimpinan memberikan pujian supaya karyawan tambah bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan. Pimpinan

dapat memberikan penghargaan berupa bonus atau promosi bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan adanya pujian dan penghargaan maka karyawan akan bekerja lebih semangat sehingga apa yang ditargetkan CV. Dayuhsini Denpasar Timur dapat tercapai.

- 3) Disarankan agar pimpinan memberikan perhatian atau arahan kepada karyawan untuk saling berinteraksi dengan sesama karyawan supaya kerjasama diantara karyawan semakin baik. Dengan terjalinnya interaksi yang baik maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 4) Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti pengembangan sumber daya manusia, komitmen organisasi, kompetensi, budaya organisasi atau etika kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan atau instansi yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah. A. C. Dan Wajdi, F. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 12, No. 1, pp. 1-12.
- Abidin, N. 2018. Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dilingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. *Thesis*. Universitas Dian Nuswantoro.

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indikator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bagaskara. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Kamasan Komposit. *Jurnal PERKUSI*. Vol. 1, No. 1, pp. 50-55.
- Bernadin. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. *Jurnal Human Resource Management*. Vol. 2, No. 1, pp. 1-13.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Daulay.Haidar Dan Putra. 2016. *Pemberdayaan Pendidikan Agama Islam Di Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- Deni, M. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Mutu Checker Dry PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) Palembang. *Jurnal EKOBIS*. Vol. 2, No. 1, pp. 1-17.
- Dewi, S.R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Eka. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 3, No. 4, pp. 522-534.
- Hasibuan, M. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juniantara, I. W. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 4, No. 9, pp. 611-628.
- Komara. 2020. *Belajar Dan Pembelajaran Interaktif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Lukman, A. 2018. *Sistem Informasi Manajemen*. Banda Aceh: Lembaga KITA.
- Ma'arif, S. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Pasar Bandarjo Ungaram Kabupaten Semarang*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murti, B. 2019. *Desain Dan Ukuran Sampel Untuk Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Di Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Numberi, A. dan Setiawan, M. 2018. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Pada PT. Bank Papua Kantor Pusat Jayapura). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11, No. 1, pp. 1-12.

- Rivai, V. Dan Sagala, E. J. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Teck, H. T. & Waheed, A. 2018. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. *Journal Asian Academy of Management*, Vol. 16, No 1, pp. 73-94.