

## PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Putri Maulidyah Ayu Larasati

*pmaulidya10@gmail.com*

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Human resources are an important factor in a company running the company and maintaining on the corridor of market competition, which becomes more competitive. CV. Panca Alam Jaya Tuban is one of the companies that provide the best quality and quantity of shrimp to be enjoyed by consumers scattered throughout East Java. Moreover, the operational activity, namely shrimp cultivation, required human resources performance is knowledge and skill in order to maintain the quality and quantity of the production. This research aimed to examine the effect of motivation, work satisfaction, and work discipline on employee performance. This research was used quantitatively. Furthermore, the population of this research used employees at CV. Panca Alam Jaya Tuban has as many as 115 employees, with 89 employees as the research sample. On the other hand, the sample collection used the probability sampling technique with proportionate random sampling method. Additionally, the data analysis method used multiple linear regression analysis with software SPSS. This research result showed that motivation had significant effect on the employees' performance. Furthermore, work satisfaction has significant effect on the employees' performance, and work discipline had a significant effect on the employees' performance.*

*keyword: motivation, work satisfaction, work discipline, employee' performance*

### ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu perusahaan untuk tetap dapat berjalan dan berada pada koridor persaingan pasar yang semakin kompetitif. CV. Panca Alam Jaya Tuban merupakan salah satu perusahaan yang memberikan kualitas dan kuantitas udang dengan hasil terbaik untuk dapat dinikmati oleh konsumen yang tersebar di seluruh wilayah Jawa Timur. Pada kegiatan operasionalnya yaitu budidaya udang membutuhkan kinerja sumber daya manusia berupa wawasan dan keterampilan untuk tetap menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di CV. Panca Alam Jaya Tuban sebanyak 115 karyawan dengan 92 karyawan dijadikan sampel penelitian. Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan metode proportionated random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

kata kunci : motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Persaingan bisnis menjadi sebuah hal yang akan selalu dilakukan oleh seluruh perusahaan dalam era globalisasi saat ini, yang mana setiap perusahaan akan memberikan kemampuan terbaik untuk dapat bersaing dan memenangkan pasar. Persaingan tersebut dapat meliputi harga, waktu, pengiriman, pelayanan, promosi, dan kualitas. Perusahaan akan dapat memenangkan persaingan pasar bila mempunyai daya saing secara menyeluruh dan mutu produk yang ada pada saat ini telah menjadi standar yang dikehendaki konsumen. Semakin dinamisnya kondisi perekonomian saat ini, persaingan usaha antar perusahaan menjadikan banyak aspek yang harus diperhatikan, apalagi saat ini banyak perusahaan yang lain dengan produk sejenis.

Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mencetak karyawan yang unggul. Menurut Tegar (2019:2), manajemen sumber daya manusia menjadi

sebuah kebijakan perusahaan atau organisasi yang terdiri atas berbagai macam proses, pengambilan keputusan yang terstruktur, dalam rangka memaksimalkan peran sumber daya manusia, sehingga dalam realisasinya karyawan yang telah direncanakan melalui kebijakan dan proses tersebut dapat lebih efektif dan efisien.

CV. Panca Alam Jaya Tuban merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di budidaya udang lokal yang berlokasi di Desa Kalijuntu Jenu RT.1 RW.2 kabupaten Tuban, Jawa Timur. Perusahaan ini berusaha memberikan kualitas dan kuantitas udang dengan hasil terbaik untuk dapat dinikmati oleh konsumen yang tersebar di seluruh wilayah Jawa Timur. Dalam kegiatan operasionalnya, budidaya udang membutuhkan kinerja sumber daya manusia berupa wawasan dan keterampilan untuk tetap menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksi. Karenanya, kinerja karyawan menjadi faktor yang penting dalam mendukung kelancaran budidaya udang. Menurut Mangkunegara (2015: 67), kinerja adalah ketika karyawan mengerjakan tugas dan pekerjaan lalu dapat diselesaikan secara baik dan tepat secara kualitas dan handal. Dimensi dari kinerja adalah kualitas, kuantitas dan dapat tidaknya diandalkan

Salah satu faktor yang menunjang kinerja karyawan di perusahaan yaitu motivasi kerja. Menyadari bahwa dalam suatu perusahaan motivasi merupakan hal yang tidak terlepas dari kinerja karyawan, maka Syafei *et al.* (2016) menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Arisanti *et al.* (2019) dimana motivasi menjadi pemacu karyawan dalam memberikan hasil kerja terbaik, sehingga dapat dikatakan motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja. Namun, berbeda pendapat dengan Tanjung dan Manalu (2019) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain motivasi juga menyebutkan kemampuan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian Beno dan Irawan (2019), selain motivasi lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan, ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka ia akan secara sadar mengetahui dan memahami apa yang harus ia kerjakan dan pada akhirnya akan memberikan hasil terbaik kepada perusahaan. Menurut Cahyani *et al.* (2020), kepuasan kerja adalah respon positif dalam menilai hasil pekerjaan secara individu. Menurut Bagaskara dan Rahardja (2018), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil tersebut, Sandika dan Andani (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang besar (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda halnya dengan penelitian Sutopo (2018), dimana ia mendapati hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dikarenakan kompensasi dan fasilitas yang diterima pegawai belum maksimal. Selain itu, Ekawati *et al.* (2019) juga menyebutkan jika kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi dan kepuasan kerja, kinerja yang baik juga memerlukan kedisiplinan dari semua elemen dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin kerja dapat membantu menyukseskan tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Jika karyawan telah memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka tetap harus dipertahankan dan ditingkatkan. Disiplin menjadi cerminan bagaimana karyawan menyikapi aktivitas pekerjaannya di perusahaan dengan baik. Menurut Sandika dan Andani (2020), disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh Beno dan Irawan (2019) yang mengatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Arifin (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh Arisanti *et al.* (2019) yang menyebutkan disiplin

berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat oleh peneliti, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Panca Alam Jaya Tuban? (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Panca Alam Jaya Tuban? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Panca Alam Jaya Tuban?

## **TINJUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja adalah ketika karyawan mengerjakan tugas dan pekerjaan lalu dapat diselesaikan secara baik dan tepat secara kualitas dan handal. Karyawan harus mampu memberikan yang terbaik melalui kinerja dalam bertanggung jawab akan tugas di perusahaan. Menurut Bangun (2012:31), kinerja merupakan pencapaian seorang karyawan dalam memenuhi persyaratan kerja yang ditentukan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:147), menyebutkan kinerja sebagai suatu sikap cakup, pengalaman dan sungguh-sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan suatu hasil dari karyawan untuk mampu dan berhasil menyelesaikan pekerjaan berupa tugas dan tanggung jawab selama ini bekerja atau selama waktu dan periode tertentu. Pengukuran kinerja berasal dari kemampuan karyawan secara baik dan bertanggung jawab untuk mencapai target kerja.

### **Motivasi**

Menurut Wahjono *et al.* (2020:69), motivasi adalah langkah yang dilakukan mempengaruhi perilaku seseorang dengan sasaran bahwa telah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari yang bersangkutan. Menurut Sedarmayanti (2016:257), motivasi adalah target untuk mencapai efektivitas dan efisiensi melalui upaya dalam mempengaruhi seseorang. Sutrisno (2016:146) mengartikan motivasi sebagai cara untuk mendukung karyawan dalam bekerja, ketika mereka merasa didukung, karyawan akan lebih bersemangat. Motivasi disebutkan sebagai salah satu pendorong karyawan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015:127), motivasi adalah suatu sikap kerelaan untuk berusaha optimal dan semaksimal mungkin untuk membantu perusahaan yang dapat pula berasal dari perusahaan yang memberikan yang terbaik kepada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2015:139), kepuasan kerja adalah bagaimana sikap karyawan dalam menilai pekerjaannya sendiri. Jika karyawan memiliki rasa puas akan pekerjaan yang tinggi, maka ia akan memberikan energi yang positif terhadap pekerjaannya, dan jika ia merasa tidak puas, maka ia akan memberikan respon yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2015:117), mendefinisikan kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan yang ada dalam diri karyawan dalam menyikapi sebuah pekerjaan. Di dalam perasaan tersebut karyawan akan memikirkan hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan tentang kompensasi yang ia terima, promosi jabatan, pengembangan karir, penempatan kerja, hubungan antar karyawan dan sistem yang ada di perusahaan. mutu pengawasan. Selain itu, karyawan juga memikirkan hal-hal tentang dirinya sendiri seperti usia, kesehatan, kompetensi, dan pendidikan.

### **Disiplin Kerja**

Sutrisno (2016:86) menyatakan disiplin kerja adalah karyawan harus mampu dan bersedia untuk mengikuti, menaati, dan mematuhi seluruh aturan kerja yang ditegaskan

oleh perusahaan yang mana hal ini disebut disiplin kerja. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan akan diperoleh lebih cepat. Menurut Faida (2019:70), disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan bersedia menerima hukuman. Menurut Hasibuan (2016:194), disiplin kerja dapat membantu menyukseskan tujuan perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, dan sebaliknya kurangnya disiplin kerja karyawan membuat pekerjaan yang dilakukan akan semakin terhambat. Sehingga, tujuan perusahaan akan menjadi terhambat pula dan tujuan perusahaan akan semakin susah untuk dicapai. Artinya, disiplin kerja berdampak pada kinerja yang berdampak pula pada berhasilnya tujuan perusahaan, sehingga disiplin kerja dari karyawan harus diterapkan dengan baik.

## **PENELITIAN TERDAHULU**

Arifin (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sari Surya Perwira Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bagaskara dan Rahardja (2018) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Sutopo (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job Relevant Information*, Budaya Organisasi dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, *job relevant information* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Arisanti *et al.* (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beno dan Irawan (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tanjung dan Manalu (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ekawati *et al.* (2020) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kopta Parepare. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

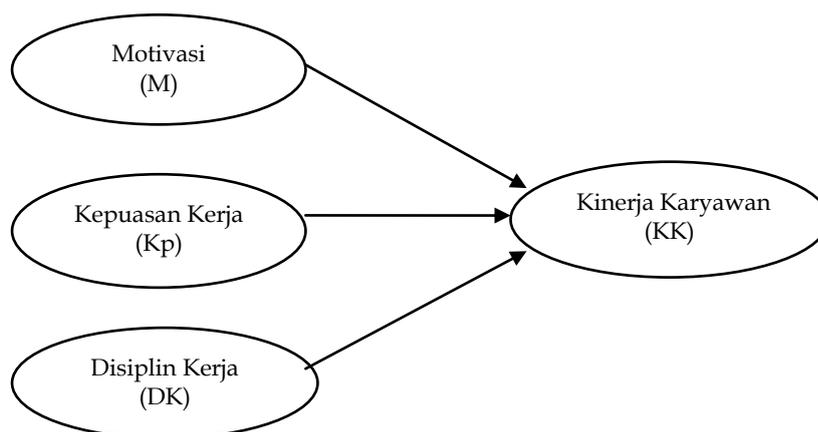
Cahyani *et al.* (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Sandika dan Andani (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Steven dan Prasetyo (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

**RERANGKA PEMIKIRAN**

Penyusunan hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan, maka diperlukanlah rerangka pemikiran. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan, maka dapat digambarkan rerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Peneliti (2020)

**Gambar 1**  
**Rerangka Pemikiran**

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Sutrisno (2016:146) mengartikan motivasi sebagai cara untuk mendukung karyawan dalam bekerja, ketika mereka merasa didukung, karyawan akan lebih bersemangat. Motivasi disebutkan sebagai salah satu pendorong karyawan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Motivasi merupakan keinginan untuk mengeluarkan tingkat upaya atau usaha yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Tanjung dan Manalu (2019), motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin ditingkatkannya motivasi karyawan, maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Namun, berbeda halnya menurut hasil penelitian Sandika dan Andani (2020), terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Arifin (2017), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bagaskara dan Rahardja (2018) dalam penelitiannya bahkan menyebutkan jika motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

**H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dan Judge (2015:139), kepuasan kerja adalah bagaimana sikap karyawan dalam menilai pekerjaannya sendiri. Jika karyawan memiliki rasa puas akan pekerjaan yang tinggi, maka ia akan memberikan energi yang positif terhadap pekerjaannya, dan jika ia merasa tidak puas, maka ia akan memberikan respon yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Dalam Steven dan Prasetyo (2020), kepuasan kerja akan berdampak pada pekerjaan menjadi mengurangnya tingkat absensi, memberikan kontribusi yang positif, dan karyawan akan tetap bersama organisasi. Dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Cahyani *et al.* (2020) juga sejalan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Namun berbeda halnya dengan penelitian Sutopo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

**H2: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Sutrisno (2016:86) menjelaskan disiplin kerja adalah karyawan harus mampu dan bersedia untuk mengikuti, menaati, dan mematuhi seluruh aturan kerja yang ditegakkan oleh perusahaan yang mana hal ini disebut disiplin kerja. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan akan diperoleh lebih cepat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut hasil penelitian Tanjung dan Manalu (2019), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Arifin (2017), variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Bagaskara dan Rahardja (2018) juga menyebutkan jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

**H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode analisis secara kuantitatif. Sugiyono (2019:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu kepada sebuah fenomena atau realita yang sedang terjadi, atau dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel. Penelitian kuantitatif biasanya mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan analisis data menggunakan statistik, bertujuan untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kausal komparatif (sebab akibat) dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih dan dari bentuk metode pengumpulan datanya meneliti tentang hubungan antara variabel dan menguji teori tertentu.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:61) populasi adalah seluruh objek penelitian yang hendak diteliti. Jika populasi berjumlah besar maka perlu dilakukan analisa kembali hingga menjadi sampel. Populasi dalam sebuah penelitian bukan hanya orang sebagai responden, bisa juga objek yang lain seperti benda. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Panca Alam Jaya Tuban yang berjumlah 115 karyawan. Dengan demikian yang dipilih sampel dari 115 populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah 89 responden dengan tingkat presisi atau kelonggaran ketidakteelitian kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir ( $d$ ) dalam penelitian ini sebesar 5%. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *propotionated random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017:123). Sedangkan *propotionated random sampling* karena dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2014:192), untuk menentukan cara bagaimana data dapat diperoleh mengenai variabel-variabel yang diteliti disebut metode pengumpulan data. Untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan beberapa metode yakni melalui Kuesioner. Kuesioner atau angket diartikan sebagai sederet pertanyaan yang dibuat oleh peneliti secara tertulis untuk mendapatkan informasi atau data yang berupa jawaban-jawaban yang dijawab oleh responden.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### Variabel Dependen

Kinerja karyawan merupakan jerih payah dan usaha dari karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan dalam usaha budidaya udang di CV. Panca Alam Jaya Tuban. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:208) dalam penelitian ini yaitu: (a). Kualitas (mutu) hasil kerja karyawan di CV. Panca Alam Jaya Tuban (b). Kuantitas (jumlah) pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan di CV. Panca Alam Jaya Tuban (c). Waktu (jangka waktu) yang dicapai karyawan dalam melaksanakan setiap target pekerjaan di CV. Panca Alam Jaya Tuban (d). Penekanan biaya merupakan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menggunakan sarana dan prasarana di CV. Panca Alam Jaya Tuban (e). Pengawasan dari atasan kepada karyawan di CV. Panca Alam Jaya Tuban (f). Hubungan antar karyawan yang ada di CV. Panca Alam Jaya Tuban.

## Variabel Independen

Motivasi merupakan gairah dan semangat kerja karyawan dalam bekerja dan dapat timbul dari bagaimana seseorang mempengaruhi orang lain dalam memompa semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan di CV. Panca Alam Jaya Tuban. Indikator motivasi dalam penelitian ini menurut Wahjono *et al.* (2020:72) adalah sebagai berikut: (a). Kebutuhan fisiologis atau kebutuhan karyawan dalam hidup dalam bekerja di CV. Panca Alam Jaya Tuban (b). Kebutuhan keamanan dan rasa aman bekerja di CV. Panca Alam Jaya Tuban (c). Kebutuhan hubungan sosial dalam bekerja di CV. Panca Alam Jaya Tuban (d). Kebutuhan harga diri untuk mendapatkan status maupun promosi jabatan di CV. Panca Alam Jaya Tuban (e). Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri di CV. Panca Alam Jaya Tuban

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja di CV. Panca Alam Jaya Tuban. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini menurut Sutopo (2018) yakni sebagai berikut: (a). Kompensasi yang diterima karyawan selama bekerja di CV. Panca Alam Jaya Tuban (b). Penghargaan atas prestasi yang diperoleh karyawan jika bekerja sesuai dengan target CV. Panca Alam Jaya Tuban (c). Sikap terhadap pekerjaan yang ada di CV. Panca Alam Jaya Tuban (d). Fasilitas yang dapat dinikmati untuk menunjang pekerjaan di CV. Panca Alam Jaya Tuban (e). Keamanan dari polusi dan gangguan dari pihak luar di CV. Panca Alam Jaya Tuban

Disiplin kerja merupakan tata tertib dan aturan yang dibuat oleh CV. Panca Alam Jaya Tuban dengan harapan agar karyawan dapat menaatinya. Indikator Disiplin kerja dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2016:194) adalah sebagai berikut: (a). Tujuan kemampuan berupa waktu dan intensitas kehadiran bekerja di CV. Panca Alam Jaya Tuban (b). Tingkat kewaspadaan karyawan dalam bekerja di CV. Panca Alam Jaya Tuban (c). Ketaatan pada standar kerja di CV. Panca Alam Jaya Tuban (d). Ketaatan pada peraturan kerja CV. Panca Alam Jaya Tuban (e). Etika kerja karyawan

## Teknik Analisis Data

### Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:21), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis atau menggambarkan suatu statistik hasil penelitian, tetapi tidak untuk digunakan membuat kesimpulan yang lebih luas. Penelitian ini menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) untuk menganalisis uji deskriptif.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019:275), analisis regresi linear berganda digunakan dalam sebuah penelitian untuk meneliti bagaimana keadaan naik dan turunnya variabel terikat jika dua variabel bebas atau lebih sebagai variabel prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda dilakukan jika jumlah variabel bebasnya minimal 2. Teknik analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melihat pengaruh antara variabel motivasi (M) dan kepuasan kerja (KP), dan disiplin kerja (DK) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (KK) dengan menggunakan metode persamaan sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 M + \beta_2 KP + \beta_3 DK + e$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien regresi yang akan diuji

M = Motivasi

KP = Kepuasan Kerja

DK = Disiplin Kerja

e = *Standard Error*

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran atau distribusi data dalam variabel yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas umumnya dilakukan menggunakan *Uji Kolmogorov-Smirnov* dan *Uji Saphiro-Wilk* (Herlina, 2019:78). *Uji Kolmogorov-Smirnov* pada dasarnya digunakan pada pengujian dengan sampel besar lebih dari 200 ( $> 200$ ) dan untuk sampel yang kurang dari 200 ( $< 200$ ) bisa dilakukan menggunakan *Uji Saphiro-Wilk* (Herlina, 2019:83).

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi syarat adalah dimana yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas menandakan model regresi yang baik. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* dengan analisis menurut Ghozali (2018:138) yaitu, (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Apabila terdapat dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear yang erat, maka model regresi ini tergejala oleh kondisi multikolinieritas. Jika terdapat gejala multikolinieritas maka model regresi menjadi buruk karena beberapa variabel akan menghasilkan parameter yang mirip sehingga dapat saling mengganggu. Pendeteksian problem multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai VIF lebih dari 10 ( $> 10$ ) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 ( $< 0,10$ ) maka tidak ada gejala multikolinieritas (Gani dan Amalia, 2018:139-140).

### Uji Kelayakan

Uji *Goodness Of Fit* ini dilakukan guna menguji kelayakan model regresi linier berganda dalam mengukur ketepatan fungsi regresi sampel untuk mentaksir nilai actual secara statistik, hal ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan statistik t. Menurut Ghozali (2018:98), menyatakan bahwa pengujian yang dilakukan menggunakan uji *goodness of fit* dengan tingkat signifikan 0,05 atau ( $\alpha = 5\%$ ). Untuk menentukan layak atau tidaknya dapat dilihat melalui nilai profitabilitas tiap koefisien regresi variabel independen dengan dibandingkan pada tingkat signifikan. Kriteria yang digunakan untuk menguji *Goodness Of Fit* adalah (1) Jika nilai uji  $> 0,05$ , maka artinya model tidak layak untuk dijadikan model penelitian. (2) Jika nilai uji  $< 0,05$ , maka artinya menunjukkan model layak untuk dijadikan model penelitian.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan uji kelayakan model yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (X) secara bersamaan atau simultan terhadap variabel dependen (Y) dengan rentang nilai 0 (nol) - 1 (satu). Ketentuan tolak ukur kelayakan koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut (Herlina, 2019:140): (a). Apabila ( $R^2$ ) mendekati 0 (nol), maka semakin kecil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) tidak berpengaruh (b).

Apabila ( $R^2$ ) mendekati 1 (satu), maka koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Uji Statistik t gunanya untuk menguji hipotesis berarti menguji kemampuan signifikansi hasil penelitian yang berupa perbandingan keadaan variabel dari dua sampel atau lebih (Sugiyono, 2019:117). Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melihat pengaruh antara variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

**Tabel 1**  
**Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.864	1.551		3.136	.002
	Motivasi	.325	.120	.315	2.716	.008
	Kepuasan Kerja	.269	.115	.230	2.345	.021
	Disiplin Kerja	.361	.113	.338	3.204	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Interpretasi dari hasil uji analisis deskriptif berdasarkan pada Tabel 1 diatas, yaitu Konstanta (a) sebesar 4,864 memberi arti kepuasan kerja dan disiplin kerja adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan adalah sebesar 4,864. Motivasi memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika Kepuasan Kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika Disiplin Kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya mempunyai memiliki nilai yang berdistribusi secara normal. Normal atau tidaknya suatu data merupakan sebuah keharusan yang harus dipenuhi ketika hendak melakukan analisis parametrik. Untuk menguji hal tersebut, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini uji normalitas analisis grafik *P-P Plot of Regression Standardized* sedangkan uji statistik menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dapat mengetahui tingkat signifikansi data yang terdistribusi normal atau tidak selain menggunakan Grafik *P-P Plot of Regression*.

**Tabel 2**  
**Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

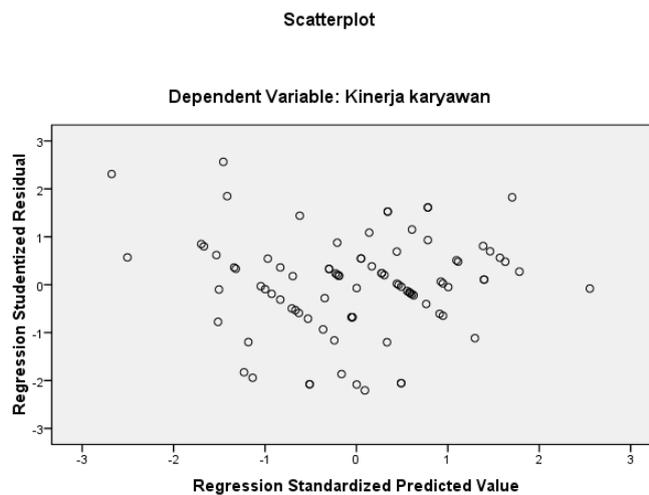
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	Normal Parameters <sup>a</sup>
	Std. Deviation	1.45784193
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	.073
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.021
Asymp. Sig. (2-tailed)		.248

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2 uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi 0,284= 28,4%. > 5% Hal ini menunjukkan bahwa sesuai asumsi nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dinyatakan data primer yang digunakan dalam penelitian terdistribusi dengan normal.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer , diolah (2021)

**Gambar 2**  
**Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan pada gambar *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa data tersebar secara merata. Hal tersebut ditinjau dari penyebaran data yang berada diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Selain itu pada gambar *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan menyebar sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Multikolinearitas

Tabel 3  
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0,317	3,150	Non-Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,444	2,251	Non-Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,383	2,614	Non-Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Dalam mencari indikasi multikolinearitas dalam regresi dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dari Tabel 3 diatas dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja bebas dari multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

## Uji Kelayakan Model

### 1. Uji Goodness Of Fit

Uji *goodness of fit* berguna untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Model dikatakan layak diteliti apabila hasil nilai uji menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,05. Berikut ini adalah hasil uji *goodness of fit* yang diperoleh dari output SPSS 25:

Tabel 4

Hasil Uji Goodness Of Fit  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.523	3	113.174	49.956	.000 <sup>a</sup>
	Residual	192.567	85	2.265		
	Total	532.090	88			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Dari hasil penelitian Tabel 4 diatas, maka dapat dilihat bahwa tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dari hasil penelitian Tabel 20 diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05.

### 2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan uji kelayakan model yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersamaan atau simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 5  
Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.638	.625	1.50516

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Dari hasil penelitian Tabel 5 diatas didapatkan nilai koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,638, artinya variabel bebas motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 63,8% sehingga variabel motivasi,

kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan dan sisanya 36,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis merupakan uji yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya.

Tabel 6

Hasil Uji t <i>Coefficients</i> <sup>a</sup>				
Model		t	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	3,136	0,002	
	Motivasi	2,716	0,008	Signifikan
	Kepuasan Kerja	2,345	0,021	Signifikan
	Disiplin Kerja	3,204	0,002	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Dari hasil penelitian Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi seluruh variabel < 0,05 maka Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, dengan pernyataan bahwa variabel independen yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut pada tiap variabel independen. Variabel motivasi diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari 0,05. Variabel kepuasan kerja diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar 0,021. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari 0,05. Variabel disiplin kerja diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari 0,05.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Panca Alam Jaya Tuban. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel motivasi yaitu 0,008 < 0,05. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:146) mendefinisikan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hal ini dapat diartikan jika pemberian motivasi dilakukan dengan baik maka akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga akan tercipta kinerja karyawan yang optimal. Selain itu, Wahjono *et al.* (2020:69) juga menyatakan jika motivasi merupakan serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian oleh Arifin (2017), bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagaskara dan Rahardja (2018) juga membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arisanti *et al.* (2019) juga mendukung hasil tersebut bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Panca Alam Jaya Tuban. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja yaitu  $0,021 < 0,05$ . Hasil ini sesuai dengan Mangkunegara (2015:117) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisinya. Hal ini dapat diartikan jika perasaan karyawan senang dan bahagia serta nyaman dalam melakukan pekerjaannya maka kepuasan kerja dapat tercipta dengan sendirinya. Kepuasan kerja yang baik bagi karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga secara tidak langsung kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyani *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sandika dan Andani (2020) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Steven dan Prasetio (2020) dalam hasil penelitiannya juga menyebutkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Panca Alam Jaya Tuban. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja yaitu  $0,002 < 0,05$ . Hasil ini sesuai dengan Sutrisno (2016:86) yang mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Hal ini dikarenakan jika disiplin kerja diterapkan dan dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila tidak diterapkannya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Beno dan Irawan (2019) yang membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanjung dan Manalu (2019), juga menyebutkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan serta analisis data yang sudah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian yaitu Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Panca Alam Jaya Tuban. Motivasi menjadi unsur yang sangat penting dalam mempengaruhi semangat kerja semua karyawan untuk melakukan serta menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal dan baik. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Panca Alam Jaya Tuban. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang dicapai maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Panca Alam Jaya Tuban. Dengan adanya peraturan yang dibuat CV. Panca Alam Jaya Tuban dan harus ditaati oleh semua karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun sebaliknya jika sikap disiplin tidak diterapkan dan dijalankan oleh semua karyawan CV. Panca Alam Jaya Tuban maka kinerja karyawan akan menurun dan pekerjaan tidak berjalan dengan lancar.

### Keterbatasan

Di dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang ada bersamaan dengan penyusunan penelitian. Keterbatasan yang dimaksud adalah variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian ini hanya motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Populasi atau sampel di dalam penelitian ini hanya berjumlah < 100 orang yakni sebanyak 89 karyawan sehingga di penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel dan sampel agar hasil yang didapatkan lebih maksimal.

### Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh pada penelitian ini, terdapat beberapa saran dari peneliti untuk CV. Panca Alam Jaya Tuban sebagai obyek penelitian dan untuk penelitian selanjutnya. Hendaknya CV. Panca Alam Jaya memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi bagi semua karyawan agar semangat dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu perlu adanya kepekaan untuk sesegera mungkin membantu rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan dibagiannya masing-masing, karyawan juga dapat melakukan interaksi antar sesama karyawan. Mengingat faktor kepuasan kerja yang begitu penting bagi semua karyawan, disarankan CV. Panca Alam Jaya Tuban memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan insentif yang lebih baik lagi bagi karyawannya sehingga karyawan akan merasa senang dan puas. Disiplin kerja yang ada di CV. Panca Alam Jaya Tuban harus lebih diperhatikan akan ketaatan semua karyawan dalam mematuhi peraturan yang sudah dibuat, selain itu perlu adanya ketegasan aturan dan pengawasan agar karyawan dapat mentaati waktu yang ditetapkan CV. Panca Alam Jaya Tuban menjadi lebih baik. Untuk itu disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau menggunakan variabel-variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian seperti kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sari Surya Perwira Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea* 2(1): 141-149
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rieneka Cipta. Jakarta.
- Arisanti, K.D., A. Santoso, dan S. Wahyuni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal JIMEK* 2(1): 101-118
- Bagaskara, B.I dan E. Rahardja. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal Of Management* 7(2): 1-11
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga. Bandung.
- Beno, J dan D.N. Irawan. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Saintek Maritim* 20(1): 61-74
- Cahyani, R.A., O. Sundari, dan J. Dongoran. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara* 3(1): 1-10
- Ekawati., B. Semmaila, dan Suryanti. 2019. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kopta Parepare. *Jurnal Ilmu Ekonomi* 2(2): 1-10
- Faida, E.W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Gani, I. dan S. Amalia. 2018. *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Penerbit ANDI. Yogyakarta.

- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketujuh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herlina, V. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner menggunakan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik) edisi pertama*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins, S.P., dan T.A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sandika dan K.W. Andani. 2020. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 2(1): 162-172
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Steven, H.J dan A.P. Prasetio. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* 5(1): 78-88
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutopo, J. 2018. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job Relevant Information*, Budaya Organisasi dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Jurnal Advance* 5(1): 54-61
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Syafei, M., I. Fahmi, dan A.V.S. Hubeis. 2016. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan PT Pul Logistics Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 2(3): 217-229
- Tanjung, R dan S.S. Manalu. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi* 8(2): 342-359
- Tegar, N. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan pendekatan Teoritis dan Praktis*. QUADRANT. Yogyakarta.
- Wahjono, S.I., A. Marina, A.R. Rahim, R. Ismail, dan T.I.I. 2020. *Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok