

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CAHAYA KANDIL JAGAT RAYA MOJOKERTO

Tiyas Rahayu Ningsih<sup>1</sup>, Dhiyan Septa Wihara<sup>2</sup>, Poniran Yudho Leksono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan, No.76 Kota Kediri Jawa Timur

\*ntiyasrahayu@gmail.com

Informasi artikel :

Tanggal Masuk : 09/08/2023

Tanggal Revisi : 11/08/2023

Tanggal diterima: 16/08/2023

### Abstract

*Purposeful research (1) Work discipline has a substantial effect on the performance of PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto personnel, according to this study. (2) Work motivation has a significant impact on PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto employees' work performance. (3) Job satisfaction has a substantial impact on PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto employees' performance. (4) At the same time, discipline work, motivation and satisfaction happiness all have a substantial impact on PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto employees' work results. This study's population belonging PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto employees. To use population sampling, this study has 40 participants. And multiple linear regression was used to examine the data using the SPSS Version 29 tool. (1) Partial work discipline has a significant influence the effect on the performance PT Cahaya Kandil Jagat Raya personnel, according to the findings of this study. Mojokerto. (2) Work motivation has a major influence on PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto employees' work performance. (3) Partially satisfied staff at PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto perform significantly better. (4) At the same time, work discipline, motivation, and job happiness all have a substantial impact on PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto employees' work results.*

*key word: rigor, motivation, satisfaction, performance*

### Abstrak

Penelitian ini ialah dapat tahu (1) aspek-aspek disiplin yang mempengaruhi karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. (2) Motivasi kerja yang kuat sehubungan dengan pekerjaan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. (3) Ketika karyawan di PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto senang dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja lebih keras. (4) disiplin, motivasi, dan kepuasan bekerja berperan besar di PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto menggunakannya sebagai subjek uji. Untuk penelitian ini, 40 responden dipilih menggunakan total sampling. Selain itu, digunakan aplikasi SPSS Versi 29. Data dievaluasi menggunakan Regresi Linear Berganda. (1) Berdasarkan temuan penelitian, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja insan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. (2) Sebagian, karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto tampil jauh lebih baik ketika mereka terinspirasi di tempat kerja. (3) Kepuasan mempengaruhi kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. (4) disiplin, motivasi, dan kepuasan memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto.

**Keywords:** disiplin, motivasi, kepuasan, kinerja

### PENDAHULUAN

Bisnis saat ini sering memberikan hasil yang lebih rendah sebagai akibat dari kepemimpinan karyawan yang buruk. Karena kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang dapat dipercaya, penting untuk mempertimbangkan elemen yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan harus meningkatkan kuantitas pekerjaan yang relevan dan memanfaatkan kemampuan karyawan agar memenuhi cita-cita perusahaan yaitu kinerja karyawan yang prima. Selain posisinya sebagai bahan, informasi semakin memberikan kontribusi bagi kesuksesan perusahaan. Komponen yang paling krusial pada MSDM kinerja karyawan.

Kinerja ialah bentuk kerja yang dilakukan sesuai dengan kriteria pekerjaan, dan kinerja adalah perolehan kerja yang dikerjakan dengan karyawan secara kualitas ataupun kuantitas saat mengerjakannya. Tugas mereka sesuai dengan kewajiban yang telah didelegasikan kepada mereka [1]. Aspek kedisiplinan sangat penting agar pelaksanaan aktivitas karyawan sehari-hari. Kinerja ialah sebagai hasil akhir suatu kerjaan bisa dilakukan sendiri atau bersamaan individu pada suatu perusahaan sesuai dengan hak dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi dalam kerangka sikap hukum, etika, dan moral [2].

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah sikap yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja yang menunjukkan keinginan untuk mematuhi peraturan kerja dan menegakkan standar kerja dalam perilaku pegawai dalam bekerja [3]. Dalmar (2019) memaparkan bukti yang mendukung hal tersebut dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan Temuan studi menunjukkan adanya hubungan kinerja karyawan dengan disiplin kerja. [4] Motivasi selain disiplin kerja mungkin memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan. Motivasi adalah cara yang digunakan oleh manajer untuk melibatkan karyawan guna meningkatkan pengetahuan serta rasa mau untuk mentaati semua kebijakan serta norma sosial bisnis.[5]

Motivasi adalah keadaan yang mempengaruhi membangkitkan, membimbing, dan memelihara perilaku tempat kerja. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yaitu perasaan sejahtera yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.[6] Hal ini sesuai dengan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto, penelitian Mardikaningsih (2021) menunjukkan hal tersebut. Berdasarkan kesimpulan penelitian, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [7]

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan kerja sebagai lawan dari pujian atas usaha, hasil, lokasi, perawatan, peralatan, serta lingkungan kerja yang menyenangkan. Sementara penghasilan sangat penting, karyawan menikmati pekerjaan mereka mengutamakan pekerjaan daripada uang [8]. Hal ini didukung oleh Wijaya (2018) yang menemukan keterkaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dalam penelitiannya Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Bukit Sanomas [9].

Karena prestasi individu yang bekerja di perusahaan yang sukses tidak dapat dipisahkan, kebutuhan akan kinerja karyawan yang baik telah dipupuk di semua organisasi. PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto adalah perusahaan outsourcing yang merupakan perusahaan perdagangan umum dan pemimpin dalam layanan tenaga kerja siap pakai, menawarkan tenaga kerja yang beragam. Dengan bermitra dengan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto, PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto memelopori layanan outsourcing dan kini telah memperluas jaringannya ke banyak bagian pers kabupaten atau kota Mojokerto. Sikap kerja profesional yang kuat, disiplin, jujur, dan bertanggung jawab, serta loyalitas dan tanggap.

Namun saat ini terdapat permasalahan di PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. Masalahnya adalah kurangnya disiplin kerja, yang jika tidak ditangani dapat mengakibatkan penurunan kinerja staf dan berdampak negatif pada perusahaan. Disiplin kerja yang berkurang dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dan kebahagiaan kerja yang keduanya berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, kami membutuhkan solusi atas tantangan yang ada di PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin menghasilkan skripsi yang berjudul tersebut "**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokert**".

## METODE

Teknik penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Teknik penelitian berdasarkan ideologi positivis dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Pendekatan pengambilan sampel biasanya acak, pengumpulan data dilakukan dengan alat penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan mengevaluasi hipotesis [10]. Tempat penelitian ialah PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto yang beralamat di Jalan Raya, Sidogede, Jetis, Mojokerto, 61352. Dalam penelitian ini, sampel diidentifikasi menggunakan teknik target sampel, dan banyaknya sampel adalah 40 responden. Dengan kriteria sebagai berikut: 1) Staf PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto, 2) Responden adalah pejabat PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. Selama teknik pengumpulan data (kuesioner) penelitian ini digunakan, maka instrumen akan disampaikan kepada karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto dan diolah dengan SPSS 23. Pengujian hipotesis klasik, analisis regresi linier, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis adalah teknik analisis data yang digunakan. Kesimpulan dan rekomendasi akan dibentuk dari temuan uji analitik.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabelitas

#### Uji Validitas

Uji validitas dipakai buat mengukur absah atau valid tidaknya suatu pernyataan kuesioner. Sebuah data yg dari menurut tanggapan responden bisa dinyatakan memenuhi uji validitas bila apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai signifikansi 5%. Hasil uji validitasnya menjadi berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Nomor item	Nilai Sig	Taraf Sig	Keterangan
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,446	0,320	Valid
	2	0,628	0,320	Valid
	3	0,718	0,320	Valid
	4	0,800	0,320	Valid
	5	0,612	0,320	Valid
	6	0,654	0,320	Valid
	7	0,599	0,320	Valid
	8	0,570	0,320	Valid
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,547	0,320	Valid
	2	0,604	0,320	Valid
	3	0,361	0,320	Valid
	4	0,603	0,320	Valid
	5	0,734	0,320	Valid
	6	0,561	0,320	Valid
	7	0,628	0,320	Valid
	8	0,718	0,320	Valid
	9	0,800	0,320	Valid
	10	0,612	0,320	Valid
	11	0,654	0,320	Valid
	12	0,599	0,320	Valid
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	1	0,590	0,320	Valid
	2	0,705	0,320	Valid
	3	0,481	0,320	Valid
	4	0,652	0,320	Valid
	5	0,559	0,320	Valid
	6	0,492	0,320	Valid
	7	0,445	0,320	Valid
	8	0,678	0,320	Valid
	9	0,362	0,320	Valid
	10	0,385	0,320	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,612	0,320	Valid
	2	0,654	0,320	Valid
	3	0,599	0,320	Valid
	4	0,570	0,320	Valid
	5	0,612	0,320	Valid
	6	0,492	0,320	Valid
	7	0,385	0,320	Valid
	8	0,705	0,320	Valid

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Diketahui bahwa hasil uji hitung nilai signifikansi  $< 0,005$  (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada indikator variabel disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sudah valid.

## Uji Reliabilitas

Apabila hasil koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai r alpha kritis	Nilai r alpha hitung	Keterangan
1	Disiplin kerja	0,6	0,894	Reliabel
2	Motivasi kerja	0,6	0,933	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,6	0,782	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,6	0,921	Reliabel

Dari hasil reliabilitas pada tabel 3.6 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan semua dinyatakan baik sebagai alat ukur variabel.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Perolehan analisis pada Tabel 2 dihitung menggunakan SPSS (statistics Product and Service Solution).

**Tabel 2**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.478	4.349		1.949	.059
	Disiplin Kerja	.541	.212	.396	2.554	.015
	Motivasi Kerja	.265	.107	.266	2.480	.018
	Kepuasan Kerja	.274	.133	.326	2.064	.046

Sumber : Output SPSS dari Data Primer diolah 2023

Bagan 2,  $Y = 8,478 + 0,541 X_1 + 0,265 X_2 + 0,274 X_3 +$  merupakan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari hasil uji penjabaran. Persamaan regresi memiliki arti sebagai berikut:

a. Standar = 8.478 buah.

apabila variabel ( $x_1$ ), motivasi ] ( $X_2$ ), dan kepuasan ( $x_3$ ) semuanya sama dengan 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) ialah sebanyak 8.478 satuan. 8,478 satuan = konstan.

- a. Faktor X1 sama dengan 0,541 unit.  
Jika motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) tetap, setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja (X1) meningkatkan efisiensi pekerja (Y) sebesar 0,541 satuan. Faktor X2 = 0,265 satuan  
Setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X2) meningkatkan efisiensi pegawai (Y) sebesar 0,265 satuan pada saat disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X3) tetap dan tidak berubah.
- c. Faktor X3 sama dengan 0,274 unit.  
Diasumsikan bahwa untuk setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja (X3), disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tetap dan tidak berubah, sedangkan mendongkrak efisiensi pegawai (Y) sebesar 0,274 satuan. Variabel yang menunjukkan pengaruh paling dominan adalah koefisien X1 atau variabel disiplin kerja yaitu koefisien regresi adalah 0,541 satuan.

### 1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ketiga disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja ditunjukkan pada Tabel 3 hasil penelitian.

**Tabel 3**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.614	.582	2,85480

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023.

perolehan penelitian pada bagan 3, angka R<sup>2</sup> termodifikasi 0,582. Dengan demikian, disiplin, motivasi, dan kepuasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 58,2%, lebihnya sebanyak 41,8% disebabkan juga karena aspek lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 4. Tabel Uji Hipotesis

##### a. Parsial (Uji t)

Tabel 4 menunjukkan hasil temuan subtes penelitian ini dengan menggunakan uji-t yang nilainya dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji t (parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.478	4.349		1.949	.059
	Disiplin Kerja	.541	.212	.396	2.554	.015
	Motivasi Kerja	.265	.107	.266	2.480	.018
	Kepuasan Kerja	.274	.133	.326	2.064	.046

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023.

##### a. Uji Hipotesis 1

$H_0$  : Skor 1 =  $x_1$  bukan berpengaruh dengan penghasilan karyawan.

Berdasarkan estimasi pada Tabel 4, nilai signifikansi variabel disiplin kerja ialah 15%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja pada uji t kurang dari 0,05 yaitu  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima. Rekrutmen berdampak pada kinerja staf.

##### b. Uji Hipotesis 2

$H_0$  : 2 = Motivasi kerja tidak berhubungan dengan kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,018. Hal ini menunjukkan bahwa uji t (test) variabel motivasi kerja memiliki nilai  $< (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H$  diterima. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

##### c. Pengujian hipotesis 3

$H_0$ : 3 = Tidak berkaitan dengan jelas antara kepuasan kerja dan produksi.

Kinerja karyawan berpengaruh kuat besar terhadap kebahagiaan kerja, menurut  $H_a$ :3.

Perolehan angka pada bagan 4 SPSS for Windows versi 23, nilai signifikan variabel kepuasan kerja adalah (0,04). Uji t variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi 0,05 yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Menurut hasil penelitian, kepuasan berpengaruh kuat dengan produktivitas pekerja.

#### 5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji-F simultan diberikan di bawah ini, dan nilai akan dibandingkan pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, sebagaimana ditentukan dalam Tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.820	3	150.607	19.113	.000 <sup>b</sup>
	Residual	283.680	36	7.880		
	Total	735.500	39			

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023.

Nilai signifikan sebesar 0,000 menurut hasil perhitungan SPSS for Windows versi 23 pada Tabel 5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja uji F memiliki nilai signifikan 0,05, dengan menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh etos kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,001 berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4. Hal ini menunjukkan  $x_1$  memiliki nilai signifikansi 0,05, menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>. Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja mengacu pada motivasi karyawan untuk menghormati dan menerapkan norma-norma kerja dalam perilakunya. Dalmar (2019) memaparkan bukti yang mendukung hal tersebut dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan.[4]. Temuan studi menunjukkan adanya bubungan kinerja karyawan dengan disiplin kerja.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4 memperlihatkan perhitungan dan angka signifikan variabel  $x_2$  ialah 0,018. Hal ini menunjukkan bahwa uji-t variabel dinamis memiliki nilai signifikansi 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Saingan (2019:839) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi stimulasi, kontrol, dan pemeliharaan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Motivasi karyawan, tinggi atau rendah, berdampak pada kinerja karena kinerja seseorang ditentukan oleh kualitas motivasinya. Motivasi karyawan didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyebabkan kegembiraan atau dorongan di tempat kerja. Motivasi karyawan, tinggi atau rendah, berdampak pada kinerja karena kinerja seseorang ditentukan oleh kualitas motivasinya. Motivasi karyawan didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyebabkan kegembiraan atau dorongan di tempat kerja. Dalam pengertian ini, motivasi mengacu pada keinginan dan motivasi orang atau gerakan untuk mencapai tujuan mereka. Individu yang memiliki dorongan tinggi akan bekerja keras, menjaga kecepatan, dan melatih pengendalian diri dalam mengejar tujuan penting.

Akibatnya, motivasi karyawan yang besar dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion

Super Indo (Distribution Center) Mojokerto, penelitian Mardikaningsih (2021) menunjukkan hal tersebut. Berdasarkan kesimpulan penelitian, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [7]. Penelitian Ulfa, dkk (2022) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan [11].

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Perolehan tabel 4, menghasilkan tingkat signifikansi variabel utama sebesar 0,004. Maka menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel uji-t sebesar 0,05 menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kepuasan kerja berhubungan terhadap kinerja karyawan adalah hasil dari pengujian ini.

Wirawan (2018), kepuasan didorong oleh pandangan orang terhadap banyak sisi pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan yang disebabkan oleh bagaimana orang memandang pekerjaannya. Emosi dan sikap bisa senang atau malas. Apabila orang memiliki perasaan yang menyenangkan tentang pekerjaannya, mereka puas dengan posisinya, jika mereka memiliki perasaan negatif, mereka tidak puas dengan posisi mereka. Hal ini didukung oleh Wijaya (2018) yang menemukan keterkaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dalam penelitiannya Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Bukit Sanomas [9].

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan terhadap Kinerja karyawan**

Nilai signifikan adalah 0,000 menurut perhitungan yang dilakukan dengan tabel 4. Hal ini menunjukkan bahwa variabel uji disiplin, motivasi dan kepuasan F memiliki nilai signifikansi 0,05, menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hasil pengujian serentak ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tiga variabel independen dapat memberikan kontribusi sebesar 58,2% terhadap kinerja karyawan, berdasarkan koefisien determinasi adjusted R-squared 0,582. Jumlah besar ini, atau 41,8%, Penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.



## KESIMPULAN

Penelitian ini terutama berfokus pada tema SDM yaitu pengaruh kedisiplinan, motivasi dan kepuasan terhadap produktivitas karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang kami lakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Di PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, kinerja karyawan meningkat sebanding dengan disiplin Perusahaan, di PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, yang berdampak signifikan pada kinerja mereka. Kepuasan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. Kepuasan Karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan memberikan gaji, pengakuan dan empati kepada karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. Kinerja karyawan pada PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan meningkat dan kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto akan meningkat.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk Perusahaan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto agar kinerja karyawan semakin meningkat. Disarankan juga pada PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto untuk meningkatkan motivasi yang diberikan, dengan tingginya motivasi maka akan terbentuk disiplin kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik, serta kepuasan kerja karyawan juga akan terpenuhi sehingga karyawan akan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya.

Bagi para peneliti selanjutnya, mengingat masih terdapat dampak menurut variabel lain pada luar variabel yg terdapat pada penelitian ini. Yakni sebanyak 41,8%, maka output penelitian ini bisa sebagai bahan untuk melakukan penelitian lanjutan menggunakan memasukkan variabel lain selain yg sudah dimasukkan pada penelitian ini seperti : insentif, komunikasi, budaya organisasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [2] Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media, 2018.
- [3] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [4] Dalmar, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan," 2019, [Online]. Available: <http://repository.unpam.ac.id/id/eprint/8313>
- [5] Rivai & Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada, 2018.
- [6] Rivai, *Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, 2019.
- [7] Mardikaningsih, "PENGARUH MOTIVASI KERJA SERTA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LION SUPER INDO (DISTRIBUTION CENTER) MOJOKERTO," *Ilmu Manaj.*, vol. 1, 2021, [Online]. Available: <https://bion.thejournals.com/index.php/bion/article/view/7>
- [8] Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013.
- [9] Wijaya, "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BUKIT SANOMAS,"

- 
- AGORA, vol. 6, no. 2, 2018, [Online]. Available: <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7740>
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV ALfabeta, 2018.
- [11] Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis (SIMANIS) dan Call for Paper*, 1(1), 424-436