

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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

TIYAS RAHAYU NINGSIH
NPM : 17.1.02.02.0038

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

TIYAS RAHAYU NINGSIH
NPM:17.1.02.02.0038

Judul:

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

Telah Diseminarkan dan Disetujui untuk Dilanjutkan
Guna Penulisan Skripsi / Tugas Akhir
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal:

Dosen Pembimbing 1



Dhivan Septa Wihara, M.M
NIDN.0730098401

Dosen Pembimbing 2



Poniran Yudho Leksono, M.M
NIDN 0704047306

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

TIYAS RAHAYU NINGSIH
NPM: 17.1.02.02.0038

Judul:

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

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada Tanggal: 14 Juli 2023

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia penguji:

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M.
2. Penguji I : Rony Kurniawan, M.M.
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, M.M.

Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. SUBAGYO
NIDN. 0717066601

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Tiyas Rahayu Ningsih

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tgl. Lahir : Nganjuk, 24 November 1999

NPM : 17.1.02.02.0038

Fak/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/S1 (Manajemen)

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan si suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



MOTTO

*“Jadilah Seperti Karang di Lautan yang Tetap Kokoh Diterjang Ombak,
Walaupun Demikian Air Laut Tetap Masuk kedalam Pori-Porinya”*

Kupersembahkan Skripsi ini untuk :

*“Kedua orang tua tercinta, Suami tercinta, sahabat, dan teman-teman yang selalu
memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini”*

ABSTRAK

Tiyas Rahayu Ningsih : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

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

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif guna memaksimalkan perkembangan dunia usaha semakin meluas dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena persaingan yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain, serta meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusiannya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. (4) Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 dengan menggunakan metode *total sampling*. Dan dianalisis dengan Regresi linier Berganda dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 29. Simpulan dari penelitian ini adalah (1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. (2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. (3) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. (4) Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulusulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepadamahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepadamahasiswa.
3. Restin Meilina, S.E, M.M., selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepadamahasiswa.
4. Bapak Dhiyan Septa Wihara, M.M. Selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Poniran Yudho Leksono, M.M. Selaku Dosen Pembimbing Dua yang telah memberikan bimbingan dalam penyusunan sekripsi.
6. Orang tua, keluarga, dan teman-teman yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis, baik dari sisi moril maupun materiel.

8. Anak saya Khinanti candra kusuma, terimakasih sudah menjadi penyemangat tersendiri dalam menyelesaikan skripsi.
9. Sahabat, dan teman-teman saya yang sudah menemani saya saat saya membutuhkan.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri,

TIYAS RAHAYU NINGSIH
NPM: 17.1.02.02.00

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori.....	8
1. Disiplin Kerja	8
2. Motivasi Kerja.....	16
3. Kepuasan Kerja	20
4. Kinerja Karyawan	25
B. Penelitian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Berpikir	31
D. Kerangka Konseptual	34
E. Hipotesis	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	35
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	35
C. Definisi Operasional Variabel	36
D. Jenis dan Sumber Data	40
E. Instrumen Penelitian	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek Penelitian	52
1. Sejarah perusahaan	52
2. Visi, Misi	52
3. Struktur Organisasi	53
B. Gambaran Umum Responden.....	54

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	54
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
3. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan.....	56
C. Deskripsi Data Variabel	57
1. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja	57
2. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja.....	58
3. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja	60
4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan	63
D. Analisis Data	64
1. Uji asumsi klasik	64
2. Uji asumsi regresi linier berganda.....	68
3. Koefisien determinasi.....	70
F. Pengujian Hipotesis	71
E. Pembahasan	74

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	78
B. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA	82
----------------------	----

DAFTAR TABEL

1.1	: Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan
2.1	: Penelitian Terdahulu
3.3	: Kisi-kisi Kuesioner Penelitian.....
3.4	: Penelitian Skala Linkert.....
3.5	: Hasil Uji Validitas
3.6	: Hasil Uji Reliabilitas
4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
4.4	: Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....
4.5	: Deskripsi Variabel Motivasi
4.6	: Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....
4.7	: Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....
4.8	: Hasil Uji Multikolinearitas
4.9	: Hasil Regresi Linear Berganda
4.10	: Koefisien Determinasi
4.11	: Hasil Uji T.....
4.12	: Hasil Uji F.....

DAFTAR GAMBAR

2.1	: Kerangka Konseptual.....
4.1	: Struktur Organisasi.....
4.2	: Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
4.3	: Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot.....
4.4	: Hasil Uji Heterokedatisitas.....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam situasi saat ini, perusahaan rentan terhadap kinerja yang buruk, yang seringkali disebabkan oleh kesalahan manajemen dalam membimbing karyawannya. Karena kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada orang-orang yang dipercaya, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor apa yang meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari setiap instansi adalah untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen harus memahami kebutuhan karyawan, untuk memberikan kesan kepada karyawan bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja dan bahwa mereka berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan begitu, tujuan perusahaan yang sebenarnya selaras dengan tujuan karyawannya.

Hal ini juga berlaku pada perusahaan outsourcing, perusahaan outsourcing adalah istilah yang sudah tak asing lagi dalam aturan ketenagakerjaan di Indonesia. Merujuk pada UU Nomer 13 Tahun 2003 atau UU Ketenagakerjaan kepada perusahaan lain. Penyerahan sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui 2 mekanisme yakni melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerjaan atau buruh. Arti outsourcing pada awalnya merupakan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan di mana pekerjaan tersebut dialihkan kepada atau perusahaan lain.

Dalam aturan UU Nomor 13 Tahun 2003, Outsourcing tidak boleh dipergunakan untuk pekerjaan yang berkaitan langsung dengan proses produksi. Outsourcing tidak boleh dipergunakan untuk pekerjaan yang berkaitan langsung dengan proses produksi. Outsourcing adalah hanya boleh dipergunakan untuk jasa penunjang. Isi Pasal 66 UU Ketenagakerjaan adalah Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Oleh sebab itu untuk menjadi perusahaan yang mampu bersaing perlu adanya sumber daya yang baik. Sumber daya manusia yang baik salah satunya adalah dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang tinggi.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan jumlah pekerjaan yang paling sesuai dan memanfaatkan potensi bakat karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengetahuan kini tidak hanya menjadi modal utama, tetapi juga berperan dalam pertumbuhan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hal terpenting dalam pengelolaan SDM. Mangkunegara (2017:67) menjelaskan, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor disiplin memegang peranan penting dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari seorang karyawan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi terus bekerja dengan baik tanpa pengawasan manajemen. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Demikian pula, seorang karyawan yang disiplin mengikuti aturan tanpa dipaksa. Pada akhirnya, karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi berkinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang malas. Hal ini dikarenakan jam kerja dapat dimaksimalkan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dan disiplin diperlukan untuk mendorong karyawan melakukan yang terbaik dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri, dan kebutuhan untuk menggerakkan, mengajak dan mengarahkan karyawan melalui dorongan dan motivasi. Disiplin karyawan untuk menyelesaikan semua tugas tepat waktu dan mematuhi semua peraturan yang ada merupakan salah satu manfaat yang harus dicapai.

Hasibuan (2017) menjelaskan disiplin kerja merupakan sikap mental kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan untuk mau melaksanakan aturan kerja dan menerapkan aturan kerja dalam perilaku kerja karyawan.

Sejalan dengan itu, menurut Rivai (2019:824) menjelaskan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku. Hal ini di dukung oleh Dalmar (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV

Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja.

Adapun karyawan sangat terbantu dalam menyelesaikan tugasnya dengan segala sesuatu yang dapat memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu adanya motivasi karyawan untuk bekerja. Menurut Rivai (2019:839) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motivasi yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting.

Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan, hal ini didukung oleh Mardikningsih (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam kinerja karyawan juga dapat di pengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) menjelaskan kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Menurut Wirawan (2018: 698) menjelaskan Kepuasan Kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dari sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap positif atau negatif jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan bersikap negatif pada pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal ini di dukung oleh Wijaya (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto adalah perusahaan yang bergerak dibidang outsourcing yaitu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan umum dan jasa tenaga kerja siap pakai terkemuka, yang menyediakan berbagai macam tenaga kerja. PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto telah merintis jasa outsourcing Bersama mitra mitra kerja PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto dan kini telah berhasil meluaskan jaringan kerja

diberbagai wilayah Kabupaten atau Kota Mojokerto, dengan mengedepankan sikap professional dalam bekerja, disiplin, jujur dan bertanggung jawab berloyalitas dan responsif.

Tabel 1.1.
Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan dari Tahun 2019 – 2021.

Tahun	Sakit	Ijin	Alpha	Total
2019	447	746	86	1279
2020	315	678	119	1112
2021	291	887	315	1493

Sumber : PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah pegawai yang bolos kerja atau mangkir tiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kedisiplinan yang menurun pada PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto .

Adapun penurunan disiplin kerja dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dan kerpuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu cara untuk menyelesaikan permasalahan yang ada pada PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin menulis skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto** ”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, perlu adanya identifikasi masalah penelitian agar penelitian yang dilakukan memiliki ruang lingkup yang jelas. Terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Masih ditemukan kedisiplinan karyawan yang menurun hal ini yang memicu menurunnya kinerja karyawan, dengan dibuktikan masih banyak karyawan yang bolos kerja dan masih banyak karyawan yang sering datang terlambat selain itu masih ditemukan pekerjaan yang menumpuk belum terselesaikan pada jadwal yang sudah ditentukan.
2. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan juga belum sesuai.
3. Karyawan dalam bekerja merasa kepuasan kerja yang diberikan belum terpenuhi, apresiasi yang diberikan perusahaan belum memadai

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulis membatasi diri dengan hanya berkaitan dengan :

1. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto.”
2. Karyawan yang dengan minimal 1 tahun masa kerja di PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto?
- d. Apakah disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk menguji disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto
- b. Untuk menguji motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto
- c. Untuk menguji kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya Mojokerto
- d. Untuk menguji disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kandil Jagat Raya

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk membandingkan teori manajemen yang didapat di bangku kuliah dengan yang terjadi dilapangan. Sebagai upaya lebih mendalami masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori – teori yang telah diperoleh.

b. Bagi akademis

1. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian berikut, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.
2. Penelitian ini untuk membandingkan pengetahuan teori dengan kenyataan yang ada di dalam praktek, sehingga dapat diketahui sejauh mana pengetahuan teori dapat diterapkan dalam praktek.

2. Secara Praktis

a. Bagi Instansi

Laporan Tugas Akhir ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam bidang SDM khususnya tentang kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi kerja dan Kepuasan kerja.

b. Bagi Pembaca

Sebagai bahan pertimbangan bila menghadapi atau menemukan permasalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar, Sanusi. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dalmar. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan.. *Jurnal Riset Manajemen, Volume 1*.
- Eko Putro Widoyoko. (2014). *Penilaian Hasil Pembelajaran di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ilgen dan Schneider. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi 1. Yayasan Ainisyam. Pekanbaru
- Priyatno, D. (2013). *Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai Dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers : Jakarta

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung

Wijaya. (2018). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. Jurnal Ekonomi Bisnis. Volume 2

Wirawan. (2018). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat