

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA
KARYAWAN CV. VISYA PRATAMA INDUSTRI
BANDUNG**

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON JOB
SATISFACTION AND ITS IMPLICATIONS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE CV. VISYA PRATAMA INDUSTRIES
BANDUNG***

Herdianty Octavia

Prof. Dr. H. Horas Djulius, SE

Dr. Ina Ratnamiasih, SE., M.Si

Program Studi Manajemen Universitas Pasundan Bandung

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan industri rokok elektrik yaitu CV.Visya Pratama Industri Bandung. Rokok elektrik merupakan sebuah alat pengganti tembakau yang dibuat secara modern. Selain produknya yang dikonsumsi, tetapi juga menciptakan peluang karir bagi penduduk lokal serta dapat mendirikan dasar kemitraan yang produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan CV.Visya Pratama Industri Bandung. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan dan manager dalam upaya peningkatan kepuasan kerja yang dapat berdampak pada kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner disertai dengan teknik kepustakaan, serta teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2023. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan masuk dalam kategori kurang baik. motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Visya Pratama Industri Bandung, secara parsial disiplin kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This research was carried out at the electronic cigarette industry company, namely CV.Visya Pratama Industri Bandung. Electronic cigarettes are a modern substitute for tobacco. Apart from the products being consumed, it also creates career opportunities for local residents and can establish the basis for productive partnerships. This research aims to determine and analyze the influence of motivation and work discipline on job satisfaction and its implications for the performance employee of CV.Visya Pratama Industri Bandun. It is hoped that the results of this research can provide useful data and information for leaders and managers in an effort to increase job satisfaction which can have an impact on employee performance and the factors that influence it.

The research method used is descriptive analysis and verification. The data collection used was a questionnaire accompanied by library techniques, as well as a sampling technique using saturated sampling. Data collection in the field will be carried out in 2023. The data analysis technique uses Path Analysis. The research results show that in general work motivation, work discipline, job satisfaction and employee performance are in the poor category. Work motivation and work discipline influence job satisfaction both partially and simultaneously and job satisfaction influences employee performance at CV. Visya Pratama Industri Bandung, partially, work discipline is more dominant in influencing employee performance.

Keywords : *Work Motivation, Work Disciplin, Job Satisfaction, Performance Employee.*

ABSTRAK SUNDA

Penelitian ieu dilaksanakeun di perusahaan industri rokok éléktrik nyaéta CV. Visya Pratama Industri Bandung. Rokok éléktrik nyaéta alat gaganti bako anu modern jaman ayena. Salian ti produk anu dikonsumsi, éta ogé nyiptakeun kasempetan karir pikeun warga lokal sareng tiasa ngadamel dasar pikeun gawé babarengan anu produktif. Ulikan ieu miboga tujuan pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh motivasi jeung disiplin gawé kana kasugemaan gawé katut implikasina pikeun kinerja pagawé CV.Visya Pratama Industri Bandung. Hasil tina ieu panalungtikan bisa méré data jeung informasi mangpaat pikeun pamingpin jeung manajer dina usaha ngaronjatkeun kinerja pagawe anu bisa mangaruhan kualitas layanan.

Métode panalungtikan anu digunakeun nyaéta analisis déskriptif jeung verifikasi. Ngumpulkeun data anu digunakeun nya éta angkét anu dibarengan ku téhnik pustaka, ogé téhnik sampling ngagunakeun sampling jenuh. Ngumpulkeun data di lapangan baris dilaksanakeun dina taun 2023. Téhnik analisis data ngagunakeun Analisis Jalur. Hasil panalungtikan némbongkeun yén sacara umum motivasi gawé, disiplin gawé, kapuasan gawé jeung kinerja pagawé aya dina katégori goréng. Motivasi gawé jeung disiplin gawé mangaruhan kasugemaan gawé boh sacara parsial boh sakaligus jeung kasugemaan gawé mangaruhan kana kinerja pagawé di CV. Visya Pratama Industri Bandung, sabagéan, disiplin gawé leuwih dominan dina mangaruhan kinerja pagawé.

Kata Konci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kasugemaan Kerja, Kinerja Pagawé.

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini Indonesia merupakan salah satu negara dengan pengguna vape terbanyak di dunia, serta menjadi negara yang pertumbuhan industri vape paling pesat. Industri vape di Indonesia semakin berkembang, karena berdasarkan data yang diteliti disebutkan oleh *Asosiasi Personal Vaporizer Indonesia* (APVI) terkait RUU Kesehatan pada bulan Mei 2023 bahwa terdapat hingga 6 juta pengguna rokok elektrik di Indonesia.

Disamping pengguna vape yang sangat pesat itu dikarenakan terdapat izin legalitas bea cukai yang resmi sehingga banyak sekali market-market yang menjual vape. Selain produknya yang di konsumsi, tetapi juga menciptakan peluang karir bagi penduduk lokal serta dapat mendirikan dasar kemitraan yang produktif. APVI juga mengatakan bahwa industri rokok elektrik di Indonesia berpotensi membuka lebih dari 200 ribu lowongan pekerjaan baru. Setelah pada sebelumnya telah menguasai pasar Eropa dengan menawarkan alternatif berkualitas bagi perokok dewasa.

Produk ini juga cakupannya meluas ke seluruh negeri dengan membuka *outlet* dan toko. Pada penjualan vape inipun tidak selalu naik kerap terjadi sepanjang tahun adanya penurunan penjualan, maka hal tersebut imbas pada kinerja karyawan. Untuk mendorong kinerja karyawan agar tetap bertahan di saat kondisi penjualan dalam keadaan menurun maka organisasi perlu memiliki inovasi, kreativitas dan motivasi yang tinggi terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan tetap berkembang dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah di tentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, dengan meningkatkan kinerja karyawan juga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya secara efisien. Mangkunegara (2021) mengatakan bahwa, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kaswan (2017:278) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan ditempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Sehubungan dengan beberapa pendapat para ahli tersebut, agar karyawan dapat konsisten dengan kepuasan kerja sehingga dari pihak pimpinan pun harus selalu mengontrol karyawan pada saat sedang melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Rismawati, (2018:3) berpendapat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu kemampuan dan motivasi. Adapun menurut Fahmi (2017:188) menyatakan

bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada umumnya kinerja karyawan pada CV. Visya Pratama Industri belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini disebabkan dari kualitas pekerjaan saat mengerjakan produk yang masih belum memenuhi harapan atau standar perusahaan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2021) yaitu : kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, stress kerja dan budaya organisasi. Pentingnya peran manusia sumber daya manusia yang bekerja memiliki dampak pada bagaimana organisasi membuat karyawan untuk bisa memberikan kontribusi yang maksimal dan memiliki kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja Handoko (2020:193). Edy Sutrisno (2019) berpendapat bahwa Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan di CV. Visya Pratama Industri rata-rata sebesar 2,40 masih belum sesuai yang diharapkan. Hal ini mengidentifikasi bahwa adanya ketidakpuasan karyawan di CV. Visya Pratama Industri dalam bekerja. Apabila hal tersebut tidak segera diperbaiki maka kemungkinan besar akan mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Visya Pratama Industri dalam mengejar target konsumen/pembeli disamping kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2020) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah (Iqbal, 2014). Dan apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang sangat baik serta dapat berpengaruh positif pada perusahaan. Namun sebaliknya jika karyawan kurang memiliki motivasi kerja, maka pekerjaannya yang dihasilkan tidak akan maksimal baik secara kuantitas maupun kualitas.

Para karyawan harus bisa menanamkan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan

kinerja yang baik bagi perusahaan, serta dalam rangka mendukung UMKM dan meningkatkan kualitas kerja dan memenuhi permintaan pelanggan. Menurut Robbins (2016 ; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan pra survey bahwa Motivasi kerja karyawan di Perusahaan ini belum sepenuhnya baik yaitu masih dibawah harapan, hal ini terlihat bahwa rata-rata para karyawan kurang terdorong dalam melakukan pekerjaan, sehingga secara langsung hal ini akan membawa dampak terhadap kinerja para karyawan dalam menghasilkan produksi.

Selain karyawan yang harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, disiplin kerja juga perlu di terapkan selama di lingkungan kerja karena dapat berpengaruh ke dalam kinerja masing-masing karyawan. Disiplin kerja ini merupakan nilai-nilai organisasi yang sangat penting, untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan loyalitas menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, perlu membangun disiplin kerja terhadap karyawan agar produktivitas dapat berjalan dengan baik sehingga dapat memenuhi permintaan konsumen. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela dalam Taufik Akbar dan Slamet, 2017).

Berdasarkan hasil pra survey bahwa perusahaan ini pada disiplin kerja karyawan belum sepenuhnya baik tersampaikan ke karyawannya serta masih dibawah harapan. Hal ini dapat berdasarkan pengamatan peneliti hasil pra survey karena kurang tegasnya pemimpin dalam menerapkan peraturan terhadap karyawannya sehingga masih terdapat kelonggaran-kelonggaran yang dapat di bantah oleh para karyawan. Masalah tersebut menyebabkan kurangnya disiplin kerja terhadap karyawan, sehingga secara langsung ini dapat memicu dampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam pemenuhan permintaan konsumen yang melonjak tinggi.

Dengan terbentuknya sebuah aturan yang di terapkan oleh perusahaan maka dapat terciptanya para karyawan yang teladan, disiplin, aktif, semangat yang tinggi, pendapatan produksi yang cukup baik, serta dapat meningkatkan kinerja hasil produksi. Akan tetapi tidak hanya aturan yang ditingkatkan, melainkan perusahaan harus memberikan sebuah apresiasi kepada karyawannya terhadap kinerja yang di hasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut tentu memerlukan perhatian khusus, karena apabila permasalahan yang terjadi tidak segera diperbaiki maka tidak menutup kemungkinan bahwa hal tersebut dapat menyebabkan terhamatnya pada pertumbuhan ekonomi yang dapat mengakibatkan peningkatan angka pengangguran dan turunnya pendapatan perusahaan yang diakibatkan juga tidak dapat bersaing dengan pembisnis lain dalam dunia usaha. Maka dari itu dengan adanya fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai sumber daya manusia yang kaitannya

dengan usaha peningkatan kinerja karyawan sebagai bahan penyusunan tesis.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Survey yang adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel.

Sifat penelitian verifikatif adalah menguji kebenaran pada suatu hipotesis, penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan berdasarkan data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarakan kepada karyawan di CV. Visya Pratama Industri, kemudian data ini akan dilakukan analisis statistik.

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 100 orang serta sampel yang diambil secara keseluruhan dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh.

2.1. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan di pergunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk menjaga kualitas pengumpulan data, maka data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil angket, wawancara dan observasi

sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan empat macam teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Studi kepustakaan, pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data, mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari literatur dan data sekunder yang berkenaan dengan masalah penelitian.
2. Studi lapangan, terdiri dari :
 - a. Observasi, melakukan pengamatan langsung mengenai fenomena- fenomena di lapangan yang mempunyai keterkaitan dengan variabel penelitian yaitu di CV. Visya Pratama Industri.
 - b. Wawancara, dilakukan dengan cara menanyakan beberapa pertanyaan yang sudah berstruktur kepada responden untuk selanjutnya diperdalam dengan mengorek keterangan yang lebih lengkap dari responden, dalam hal ini yang diwawancara adalah para pimpinan dan karyawan di CV. Visya Pratama Industri.
 - c. Angket, yaitu dengan cara membagikan daftar pernyataan yang bersifat tertutup kepada responden yang telah ditentukan, dalam hal ini adalah para karyawan di CV. Visya Pratama Industri. Dalam daftar pernyataan tersebut responden tinggal memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan apa kata hatinya. Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan

kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan, maka untuk keperluan analisis kuantitatif setiap jawaban dari kuesioner penelitian diberi skor dengan menggunakan skala Likert. Dimana skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2020:86).

Untuk keperluan Kuantitatif maka jawaban diberi skor positif sebagai berikut :

Tabel 1 Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Bobot Nilai	
	Bila Positif	Bila Negatif
Sangat Baik	5	1
Baik	4	2
Kurang Baik	3	3
Tidak Baik	2	4
Sangat Tidak Baik	1	5

Sumber : Sugiyono (2020:86)

b. Rancangan Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1) Rancangan Analisis

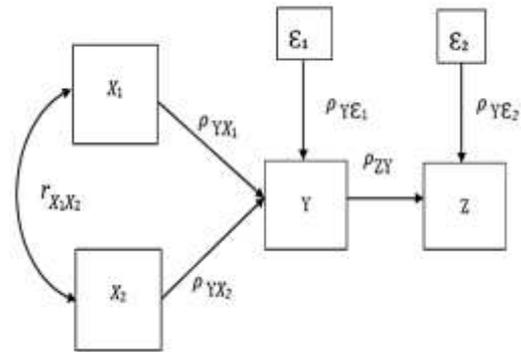
Rancangan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana persepsi karyawan di CV. Visya Pratama Industri terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Analisis Verifikatif

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analyzis*) :

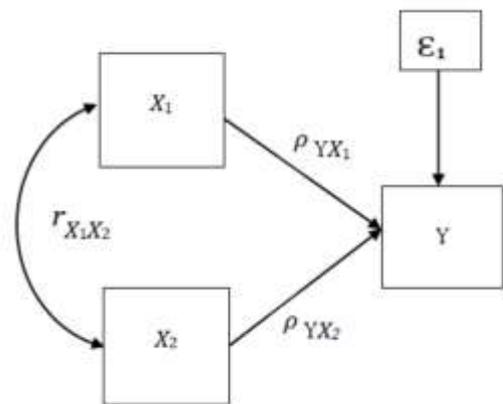


Gambar 1 Bagan Struktur Analisis Jalur (*Path Analysis*) Pengaruh Antar Variabel Penelitian

2) Pengujian Hipotesis

a. Sub struktur-1:

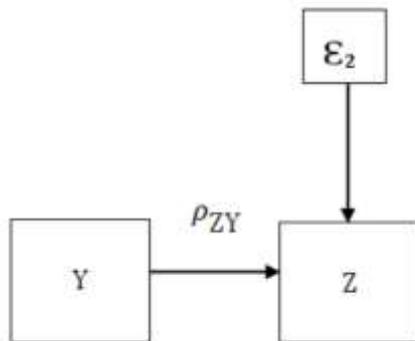
Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Struktur modelnya adalah :



Gambar 2 Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

b. Sub struktur-2:

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Struktur modelnya adalah :



Gambar 3 Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Penelitian ini menggunakan analisis jalur dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung :
 - a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
 - b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
 - c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
 - d. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh tidak langsung :
 - a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja
 - b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.
 - c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

- d. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

III. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Motivasi Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 2,61 yang berarti Motivasi Kerja dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang cenderung kurang baik. Apabila dibandingkan antar dimensi dari ke tiga dimensi tersebut, yang memiliki kebutuhan paling tinggi adalah dimensi kebutuhan berafiliasi dengan nilai rata – rata sebesar 2,73. Nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai keinginan karyawan untuk terus membantu pekerjaan rekan lainnya di perusahaan dengan ikhlas dan tulus sedangkan nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan yang merasa bersemangat dan merasa senang apabila hasil pekerjaannya diakui dengan nilai rata-rata 2,86.

b. Disiplin Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 2,80 yang berarti Disiplin Kerja dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata kurang baik. Apabila dibandingkan antar dimensi dari ke empat dimensi tersebut, yang memiliki tingkat kedisiplinan paling tinggi adalah dimensi taat terhadap aturan perusahaan dengan nilai rata – rata sebesar 2,83. Nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai kehadiran karyawan yang datang ketempat kerja sebelum jam kerja ditetapkan sedangkan nilai rata-rata

tertinggi berada pada indikator mengenai kedisiplinan karyawan dalam mengenakan pakain yang sopan dan rapi atau seragam sesuai yang telah ditetapkan dengan nilai rata-rata 3,22.

c. Kepuasan Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 2,67 yang berarti Kepuasan Kerja dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang cenderung kurang baik. Apabila dibandingkan antar dimensi dari ke empat dimensi tersebut, yang memiliki ketidakpuasan paling tinggi adalah dimensi gaji dan promosi dengan nilai rata – rata sebesar 2,82. Nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai kepuasan karyawan dalam mendapatkan kesempatan untuk terus meningkatkan keterampilan sedangkan nilai rata- rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan merasa puas dengan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan nilai rata-rata 3,02.

d. Kinerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kinerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 2,65 yang berarti Kinerja Karyawan dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang cenderung kurang baik sesuai dengan kriteria interpretasi nilai rata-rata variabel penelitian pada tabel 4.10. Apabila dibandingkan antar dimensi dari ke lima dimensi tersebut, yang memiliki kinerja paling tinggi adalah dimensi kuantitas dengan nilai rata – rata sebesar 2,74. Nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai jumlah dari hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan belum memenuhi target yang telah

ditetapkan perusahaan sedangkan nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan yang selalu merapikan kembali setelah pekerjaan selesai dengan nilai rata-rata 2,77.

2. Hasil Analisis Verifikatif

a. Analisis Jalur Sub Struktur 1: Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Pada bagian yang akan diuji adalah pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh koefisien jalur dari masing-masing variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Koefisien Jalur Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Variabel	Koefisien Jalur	t-hitung	p-value	R-Square	1-R-Square
X ₁ → Y	0,469	5,300	0,000	0,683	0,317
X ₂ → Y	0,411	4,648	0,000		

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dari tabel di atas diperoleh total pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,683 atau 68,3%, sedangkan sisanya sebesar 31,7% merupakan pengaruh faktor- faktor lain diluar kedua variabel independen tersebut.

Adapun besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung serta pengaruh total dari masing-masing variabel bebas

terhadap variabel penysela, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3 Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui:		Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
			X ₁	X ₂		
X ₁	0,469	22,0%	-	14,7%	14,7%	36,7%
X ₂	0,411	16,3%	14,7%	-	14,7%	31,6%
Total Pengaruh						68,3%

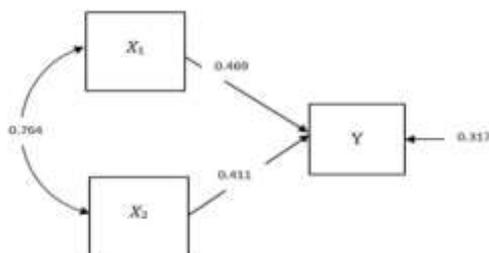
Sumber: Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 22,0% dan pengaruh tidak langsung melalui Disiplin Kerja sebesar 14,7%. Selanjutnya, total pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 36,78%.

Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 41,1% dan pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja sebesar 14,7%. Selanjutnya, total pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 31,6%.

$$Y = 0,469 \cdot X_1 + 0,411 \cdot X_2 + 0,317$$

Adapun gambar diagram jalur hasil perhitungan adalah sebagai berikut:



Gambar 4 Diagram Jalur Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

b. Analisis Jalur Sub Struktur 2: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4 Koefisien Jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Jalur	t _{hitung}	p-value	R-Square	F-R-Square
Y→Z	0,844	15,556	0,000	0,712	0,288

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dari tabel di atas diperoleh total pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,712 atau 71,2%, sedangkan sisanya sebesar 18,0% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar variabel independen tersebut. Berikut adalah persamaan jalurnya.

$$Z = 0,844 \cdot Y + 0,288$$

Adapun gambar diagram jalur hasil perhitungan adalah sebagai berikut:



Gambar 5 Diagram Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berikut hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja:

Tabel 5 Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien Jalur	F_{hitung}	t_{tabel}	p-value	$H_{0.1}$	$H_{1.1}$
0,473	5,295	1,985	0,000	Ditolak	Diterima

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat nilai thitung variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 21,610 dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai thitung $5,295 > t_{tabel} 1,985$ dan p-value $(0,000) < 0,05$ maka diputuskan untuk menolak $H_{0.1}$ sehingga $H_{1.1}$ diterima. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien jalur sebesar 0,473 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin bagus atau semakin baik Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berikut hasil pengujian Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja :

Tabel 6 Hasil Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien Jalur	F_{hitung}	t_{tabel}	p-value	$H_{0.2}$	$H_{1.2}$
0,406	4,553	1,985	0,000	Ditolak	Diterima

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat nilai thitung variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 4,553 dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai thitung $4,553 > t_{tabel} 1,985$ dan p-value $(0,000) < 0,05$ maka diputuskan untuk menolak $H_{0.2}$ sehingga $H_{1.2}$ diterima. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien jalur sebesar 0,406 bertanda negatif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka akan menurunkan Kepuasan Kerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berikut hasil pengujian pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja :

Tabel 7 Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

F_{hitung}	F_{tabel}	p-value	$H_{0.3}$	$H_{1.3}$
104,713	2,698	0,000	Ditolak	Diterima

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat nilai Fhitung variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 104,713 dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai Fhitung $104,713 > F_{tabel} 2,698$ dan p-value $(0,000) < 0,05$ maka diputuskan untuk menolak $H_{0.3}$ sehingga $H_{1.3}$ diterima. Artinya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 8 Hasil Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	p-value	H _{0.4}	H _{1.4}
0,844	15,556	1,985	0,000	Ditolak	Diterima

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat nilai thitung variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 15,556 dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai thitung $15,556 > t_{tabel} 1,985$ dan p-value $(0,000) < 0,05$ maka diputuskan untuk menolak H_{0.4} sehingga H_{1.4} diterima. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien jalur sebesar 0,844 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan atau semakin baiknya Kinerja Karyawan.

d. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai zhitung sebesar 6,008. Nilai zhitung sebesar 6,008 dibandingkan dengan 1,96, maka $6,008 > 1,96$ sehingga H_{0.5} ditolak, artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Adapun persentase pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar $0,469 \times 0,844 = 0,396$ atau sebesar 39,6%.

e. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai zhitung sebesar 4,626. Nilai zhitung sebesar 4,626 dibandingkan dengan 1,96, maka $4,626 > 1,96$ sehingga H_{0.6} ditolak, artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Adapun persentase pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar $0,411 \times 0,844 = 0,347$ atau sebesar 34,7%.

IV. PEMBAHASAN

4.1. Pembahasan Analisis Deskriptif

Berikut ini akan diuraikan hasil analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja, komitmen organisasi, Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Karyawan CV.

Visya Pratama Industri Bandung

Motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan (Maruli Tua Sitorus, 2020). Motivasi Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung diukur melalui dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, serta kebutuhan berkuasa. Masing-masing dimensi telah dilakukan pengukuran dengan menggunakan sebelas indikator secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pengukuran dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung cenderung kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi

kebutuhan berkuasa memiliki skor motivasi terendah sedangkan dimensi kebutuhan berafiliasi memberikan gambaran motivasi paling tinggi. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai mengenai karyawan yang merasa bersemangat dan merasa senang apabila hasil pekerjaannya diakui. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai keinginan karyawan untuk terus membantu pekerjaan rekan lainnya di perusahaan dengan ikhlas dan tulus dengan rata-rata 2,39, kemudian pada indikator mengenai karyawan yang ingin diperlakukan dengan baik oleh pimpinan dan rekan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,47 serta pada indikator mengenai karyawan yang ingin terus meningkatkan keterampilan dan kemampuan bekerja di Perusahaan dengan rata-rata skor sebesar 2,49.

Hal ini disebabkan karena kurang sesuai dalam memberikan dorongan yang baik antar pemimpin dan karyawan. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya dorongan adalah kurangnya komunikasi yang terjalin antar pimpinan dan karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perlu melakukan evaluasi untuk mengetahui hal-hal yang membuat nyaman karyawan seperti halnya pimpinan memperlakukan karyawan dengan baik serta memberikan arahan untuk karyawannya yang mengharuskan memperlakukan baik juga antar sesama karyawan. Namun jika pimpinan mengetahui terdapat adanya perlakuan kurang baik antar sesama karyawan maka, pimpinan perlu menyelesaikan hal tersebut dengan baik sehingga karyawan terjalin komunikasi dengan baik kembali.

2. Disiplin Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Disiplin Kerja kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Disiplin Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung diukur melalui dimensi taat terhadap peraturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, serta taat terhadap peraturan lainnya.

Masing-masing dimensi telah dilakukan pengukuran dengan menggunakan sepuluh indikator secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pengukuran dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung masih rendah atau kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi taat terhadap aturan perusahaan memberikan gambaran yang paling tinggi sedangkan dimensi taat terhadap peraturan waktu memberikan gambaran yang paling rendah. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator mengenai kedisiplinan karyawan dalam mengenakan pakaian yang sopan dan rapi atau seragam sesuai yang telah ditetapkan. Sedangkan terendah berada pada indikator mengenai kehadiran karyawan di tempat kerja yang belum tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan dengan rata-rata skor sebesar 2,36, selanjutnya pada indikator mengenai karyawan yang jarang memberi tahu pimpinan/atasan bila saya tidak bisa hadir bekerja dengan rata-rata skor sebesar 2,44, serta pada indikator bahwa karyawan masih belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dengan

rata-rata skor sebesar 2,56.

Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman dalam aturan-aturan yang terdapat di perusahaan. Salah satu faktor yang menyebabkan aturan dilanggar adalah pimpinan kurang memberikan sosialisasi terhadap aturan yang telah dibuat serta kurang tegas dalam memberlakukan peraturan perusahaan kepada karyawan, sehingga adanya kesempatan bagi karyawan untuk melanggar aturan. Oleh karena itu, pimpinan perlu membuat perencanaan dalam memberikan sosialisasi kepada karyawan mengenai aturan-aturan yang berlaku selama dilingkungan kerja serta perlu membuat tindakan konsekuensi terhadap karyawan yang melanggar aturan agar karyawan dapat memahami segala bentuk aturan yang telah diberlakukan selama dilingkungan kerja.

3. Kepuasan Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang seharusnya mereka terima. Afandi (2018). Kepuasan Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung terdiri dari dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji dan promosi, kondisi kerja, serta rekan kerja dan atasan. Setiap dimensi telah dilakukan pengukuran dengan menggunakan sembilan indikator secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pengukuran dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja

Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung cenderung kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi gaji dan promosi memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi rekan kerja dan atasan memberikan gambaran yang paling rendah. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator mengenai karyawan merasa puas dengan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan terendah berada pada indikator mengenai karyawan belum merasa puas mendapat kesempatan untuk terus meningkatkan keterampilan dengan rata-rata skor sebesar 2,42, kemudian pada indikator karyawan belum merasa senang bekerja dengan rekan yang dapat saling membantu dengan rata-rata skor sebesar 2,44, serta pada indikator mengenai karyawan belum merasa puas bahwa pimpinan dan atasan selama ini terjalin dengan baik dengan rata-rata skor sebesar 2,54.

Hal ini disebabkan karena kurangnya pembagian tugas yang tidak merata kepada karyawan. Salah satu faktor yang menyebabkan pembagian tugas tidak merata adalah keterbatasan dalam memberlakukan pelatihan bagi orang yang memiliki keterampilan. Oleh karena itu, pimpinan perlu melakukan pelatihan yang terupdate dilakukan secara rutin terhadap keterampilan yang dimiliki oleh karyawannya. Selain itu, pimpinan juga perlu memperhatikan sikap dan perilaku karyawannya agar karyawan dapat memahami lingkungan kerja sehingga dapat terdorong secara inisiatif untuk saling membantu adapun hal yang perlu pimpinan perhatikan adalah komunikasi yang baik terhadap karyawannya. Adapapun yang hal yang perlu diperhatikan lagi oleh pimpinan

yaitu memberlakukan sistem perputaran posisi/jabatan bagi mereka yang memiliki keterampilan serta kemampuan yang baik.

4. Kinerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di konfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui (Marini and Kartika 2018). Kinerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung terdiri dari dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian. Setiap dimensi telah dilakukan pengukuran dengan menggunakan sebelas indikator secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pengukuran dapat diketahui bahwa Kinerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung cenderung kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kuantitas memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi ketepatan waktu memberikan gambaran yang paling rendah. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai karyawan yang selalu merapikan kembali setelah pekerjaan selesai. Sedangkan terendah berada pada indikator mengenai kinerja karyawan tentang jumlah dari hasil pekerjaan yang dikerjakan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan dengan rata-rata skor sebesar 2,43, selanjutnya pada indikator mengenai masih rendahnya kinerja karyawan yang belum optimal untuk bekerja secara individu maupun tim dengan rata-rata skor sebesar 2,50, serta pada indikator mengenai karyawan yang belum optimal memiliki pemahaman yang cukup mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan rata-

rata skor sebesar 2,63.

Hal ini disebabkan karena kurang optimalnya dalam pemahaman tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan. Oleh karena itu, pimpinan perlu melakukan perbaikan dalam job description masing-masing karyawannya serta memberikan arahan terkait standar prosedur yang berlaku di perusahaan. Untuk itu setiap adanya karyawan baru sebaiknya diberikan arahan terlebih dahulu mengenai *Standard Operating Procedure* dan juga *Job Description* untuk posisi yang akan ditempati. Adanya sosialisasi mengenai *Standard Operating Procedure* dan *Job Description* itu tidak hanya berlaku bagi karyawan baru, tetapi juga berlaku untuk karyawan lama. Sehingga apabila seluruh karyawan telah memahami segala prosedur dan deskripsi pekerjaan maka, kinerja akan lebih optimal dan juga stabil.

4.2. Pembahasan Analisis Verifikatif

Berikut ini akan diuraikan pembahasan analisis verifikatif sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

1. Pengaruh secara parsial dan simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Hasil perhitungan pengaruh secara simultan dan parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar

21,610 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai $t_{hitung} 5,295 > t_{tabel} 1,985$ dan *p-value* (0,000) < 0.05 maka diputuskan untuk menolak $H_0.1$ sehingga $H_1.1$ diterima. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja Karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebagaimana pernyataan Sunyoto (2018) bahwa motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang berpengaruh pada kepuasan kerja tidak hanya pada kualitas produktivitas, tetapi adapun kondisi ini melihat dari segi kemampuan dan keahlian. Perusahaan dapat menilai segi kemampuan dan keahlian, juga memberikan penghargaan pada pegawai-pegawain yang mempunyai kemampuan/keahlian yang berkualitas agar pegawai dapat menjadi lebih semangat dalam berinovasi untuk perusahaan. Kemudian hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Muslim (2021) pada PT. Asji Jakarta yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fenianti dan M. Tony Nawawi (2023) pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tine Yuliantini dan Reza Santoso (2020) pada karyawan PT. Travelmart Jakarta

Pusat, hasil penelitiannya bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan teori serta mendukung penelitian-penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja memiliki arah positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik pula kepuasan kerja, demikian juga sebaliknya.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 4,553 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai $t_{hitung} 4,553 > t_{tabel} 1,985$ dan *p-value* (0,000) < 0.05 maka diputuskan untuk menolak $H_0.2$ sehingga $H_1.2$ diterima. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebagaimana pernyataan Agustini (2019:89) bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yaitu sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Christine Lauren dan Suryalena (2023) pada PT. Stratindo Jaya Packaging

Pekanbaru, kemudian penelitian oleh Tine Yuliantini dan Reza Santoso (2020) pada PT. Travelmart Jakarta Pusat, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan teori serta mendukung penelitian-penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja memiliki arah positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kepuasan kerja, demikian juga sebaliknya.

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) motivasi kerja dan disiplin kerja dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung ditunjukkan dengan nilai *F*hitung sebesar 104,713 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai *F*hitung $104,713 > F_{tabel} 2,698$ dan *p-value* $(0,000) < 0,05$ maka diputuskan untuk menolak $H_0.3$ sehingga $H_1.3$ diterima. Artinya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh total atau pengaruh secara bersama-sama (simultan) motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 68,3%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 31,7%. Variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah beban kerja, budaya organisasi, etika

kerja, dan gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Muslim (2021) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Asji Jakarta, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Adisty Sardina dan Dudung Abdurrahman (2020) pada PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung, serta penelitian oleh Hermansyah dan Sri Indarti (2015). Hasil penelitiannya diperoleh bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki arah positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan semakin baik pula kepuasan kerja, demikian juga sebaliknya.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung diperoleh nilai *t*hitung sebesar 15,556 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai *t*hitung $15,556 > t_{tabel} 1,985$ dan *p-value* $(0,000) < 0,05$ maka diputuskan untuk menolak $H_0.4$ sehingga $H_1.4$ diterima. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Adapun total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,2% sedangkan pengaruh dari luar variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 28,8%.

Variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompetensi, kompensasi dan iklim organisasi.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan pernyataan Handoko (2020:193) dalam jurnal Dimas Fajar Wijaya (2022) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya, hal itu dapat terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawainya, sehingga perusahaan dapat mengetahui tingkat perilaku pegawainya berdasarkan tugas pekerjaan. Maka, dapat disimpulkan perilaku baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Sama halnya dengan Priansa (2016: 294) yang berpendapat bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan cenderung lebih tinggi pada pekerjaan, dimana kinerja yang bagus akan lebih dihargai dan memberikan penghargaan. Demikian juga hasil penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) pada Divisi Penjualan PT. Rembaka, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian oleh Melia Andayani (2020) pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat, bahwa hasil penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan teori serta mendukung penelitian-penelitian sebelumnya

bahwa kepuasan kerja memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung sebesar sebesar 68,3%. Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai zhitung sebesar 6,008. Nilai zhitung sebesar 6,008 dibandingkan dengan 1,96, maka $6,008 > 1,96$ sehingga $H_0.5$ ditolak, artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian oleh Salman dkk (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Senada juga dengan penelitian Mahdi (2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu sudah dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif dengan kenaikan tingkat kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa pengaruh disiplin

kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan CV. Visya Pratama Industri Bandung sebesar sebesar 4,626. Nilai zhitung sebesar 4,626 dibandingkan dengan 1,96, maka $4,626 > 1,96$ sehingga $H_0.6$ ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di CV. Visya Pratama Industri Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alfian (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian juga penelitian oleh Siregar (2022) hasil penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela Julaela (2017) bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu sudah dipastikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan berdampak positif dengan kenaikan tingkat kinerja karyawan.

V. SIMPULAN

Motivasi kerja karyawan CV. Visya Pratama Industri dalam kriteria cenderung kurang baik. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan, khususnya yang memiliki rata-rata skor paling rendah yaitu mengenai keinginan karyawan untuk terus membantu pekerjaan rekan lainnya di perusahaan dengan ikhlas dan tulus. Hal ini disebabkan karena kurang sesuai dalam memberikan dorongan yang baik antar pemimpin dan karyawan. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya dorongan adalah kurangnya komunikasi yang terjalin antar pimpinan dan karyawan, demikian juga disiplin kerja karyawan

cenderung kurang baik. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan, khususnya indikator yang memiliki rata-rata skor paling rendah yaitu mengenai kehadiran karyawan di tempat kerja yang belum tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman dalam aturan-aturan yang terdapat di perusahaan. Salah satu faktor yang menyebabkan aturan dilanggar adalah pimpinan kurang memberikan sosialisasi terhadap aturan yang telah dibuat serta kurang tegas dalam memberlakukan peraturan perusahaan kepada karyawan, sehingga adanya kesempatan bagi karyawan untuk melanggar aturan. Adapun kepuasan kerja karyawan diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik atau kurang puas. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan, khususnya indikator yang memiliki rata-rata skor paling rendah yaitu mengenai karyawan belum merasa puas mendapat kesempatan untuk terus meningkatkan keterampilan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pembagian tugas yang tidak merata kepada karyawan. Salah satu faktor yang menyebabkan pembagian tugas tidak merata adalah keterbatasan dalam memberlakukan pelatihan bagi orang yang memiliki keterampilan. Selanjutnya kinerja karyawan diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan, khususnya indikator yang memiliki rata-rata skor paling rendah yaitu mengenai kinerja karyawan tentang jumlah dari hasil pekerjaan yang dikerjakan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena

kurang optimalnya dalam pemahaman tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan.

Terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung serta memiliki arah yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki arah yang positif dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Fahmi, Irham. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Cetakan ke-6 November 2017. Bandung : Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. BPFPE - Yogyakarta.
- Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa)
- Kaswan. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rismawati. (2018). Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Jakarta : Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Manajemen (13th ed.). Erlangga

Sinaga, O. S. et al. (2020) Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.