

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MAHADANA ASTA BERJANGKA DI SURAKARTA**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen



Oleh :

**NAMA : HEMAS SHINTA MARTA WIJAYA
NIM : 2022515187
PRODI : MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA AUB
SURAKARTA**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

NAMA : HEMAS SHINTA MARTA WIJAYA
NIM : 2022515187
JUR/PROGDI : S1 MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAHADANA ASTA BERJANGKA DI SURAKARTA

PEMBIMBING : DIAN NUR MASTUTI, SE, MM

Surakarta, 23 Desember 2025

**Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Manajemen**



Denny Mahendra, SE, MM
NIDN. 0606077904

**Disetujui Oleh,
Dosen Pembimbing**



Dian Nur Mastuti, SE, MM
NIDN. 06050507702

A. Judul Proposal

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAHADANA ASTA
BERJANGKA DI SURAKARTA.**

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan organisasi. SDM tidak hanya menjadi pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan strategis perusahaan. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, kualitas SDM menjadi aspek yang sangat krusial. Rivai (2018) menyatakan bahwa SDM merupakan aset strategis yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan karena kemampuannya dalam mengelola, mengembangkan, dan melaksanakan berbagai program organisasi. Tanpa peran SDM yang berkualitas, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi operasional. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja SDM menjadi sangat penting untuk diteliti.

Kinerja karyawan sendiri, menurut Mangkunegara (2017), adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu baik dari aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang tinggi akan membawa perusahaan pada peningkatan produktivitas, profitabilitas, serta pencapaian target-target operasional. Sebaliknya, penurunan kinerja dapat berdampak negatif terhadap keberlangsungan perusahaan karena berpotensi menurunkan efisiensi, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan. Pada sektor

industri jasa, termasuk perdagangan berjangka, kinerja karyawan memiliki posisi strategis karena berhubungan dengan kecepatan pelayanan, ketepatan informasi, dan kemampuan memberikan solusi terhadap kebutuhan nasabah.

PT Mahadana Asta Berjangka merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan berjangka, sebuah industri yang menuntut akurasi, ketelitian, kecepatan, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pasar yang fluktuatif. Dalam sektor ini, kesalahan sekecil apa pun dapat berdampak besar terhadap keputusan dan kepercayaan nasabah. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan berbagai fenomena yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Beberapa permasalahan yang muncul antara lain keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas, penurunan tingkat kedisiplinan terhadap jam kerja, serta kurangnya inisiatif dalam mencapai target harian maupun bulanan yang telah ditetapkan perusahaan. Fenomena ini menunjukkan adanya celah dalam efektivitas kinerja yang perlu dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor penyebabnya.

Salah satu faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin, menurut Hasibuan (2019), merupakan sikap kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan serta norma yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja menjadi indikator penting terkait ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas. Dalam industri seperti perdagangan berjangka, disiplin menjadi semakin penting karena ketepatan waktu dan akurasi data merupakan aspek yang tidak dapat ditawar. Fenomena

yang terjadi saat ini di PT Mahadana Asta Berjangka karyawan yang tidak disiplin, seperti sering terlambat hadir atau tidak mengikuti prosedur operasional, yang ditunjukkan dari persensi kehadiran yang ditunjukkan dari rekapan absensi yang menunjukkan banyaknya keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan. hal ini dapat menghambat alur kerja dan memengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah.

Selain disiplin kerja, motivasi memiliki peran signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi menjadi penggerak utama yang membuat seseorang bersedia bekerja lebih keras, tetap fokus, dan menunjukkan komitmen yang konsisten. Dalam konteks pekerjaan yang penuh tekanan seperti perdagangan berjangka, motivasi sangat dibutuhkan untuk menjaga semangat karyawan, meningkatkan daya juang, serta mempertahankan performa kerja. Apabila motivasi menurun, karyawan cenderung bekerja secara minimal, tidak proaktif, dan kurang berkomitmen dalam mencapai target. Fenomena yang terjadi di PT Mahadana Asta Berjangka berkaitan dengan motivasi kerja karyawan ditunjukkan oleh karyawan yang cenderung pasif, kurang berinisiatif, dan hanya bekerja sekadar menggugurkan kewajiban tanpa berupaya mencapai hasil terbaik.

Faktor lainnya yang turut memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Luthans (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti sistem kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan, serta peluang

untuk berkembang. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas dan kinerja yang lebih baik, karena mereka memiliki perasaan positif terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Di sisi lain, ketidakpuasan dapat berdampak pada meningkatnya keluhan, stres kerja, konflik internal, hingga niat untuk keluar dari perusahaan. Pada PT Mahadana Asta Berjangka, terdapat beberapa indikasi rendahnya kepuasan kerja seperti beban kerja yang dianggap berat, kurang jelasnya jenjang karier, serta hubungan antar karyawan dan atasan yang kurang harmonis.

Jika meninjau penelitian terdahulu, terdapat adanya research gap yang cukup signifikan terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ali Fatah dkk (2024) menemukan bahwa hanya disiplin kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh nyata. Shandy Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020) menemukan bahwa hanya motivasi dan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja tidak berpengaruh nyata. Muhammad Dendy Luqmanul Hakim dan Okto Aditya Suryawirawan (2023) menemukan bahwa hanya disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja tidak berpengaruh nyata. Temuan ini berbeda dengan hasil Edo Setiawan dkk (2025) dan Tiksnayana Vipraprastha dkk (2023) yang justru menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa ketidakkonsistenan temuan ini memberikan peluang sekaligus alasan kuat untuk melakukan penelitian lanjutan, terutama di lingkungan kerja yang memiliki karakteristik unik seperti PT Mahadana Asta Berjangka. Dengan tekanan kerja yang tinggi, dinamika pasar yang cepat, serta regulasi yang ketat, perusahaan ini menjadi objek yang relevan untuk menganalisis kembali hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mahadana Asta Berjangka di Surakarta”**.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini Adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mahadana Asta Berjangka di Surakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mahadana Asta Berjangka di Surakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mahadana Asta Berjangka di Surakarta?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui serta membuktikan secara empiris bahwa:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

Dapat memperluas pemahaman, pengetahuan, serta pengalaman peneliti dalam mengkaji lebih jauh bagaimana disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi PT Mahadana Asta Berjangka Surakarta khususnya untuk meninjau Kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya mengenai disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat membantu mahasiswa memperluas pemahaman dan pengetahuan mereka mengenai hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, serta menjadi referensi tambahan dalam mempelajari konsep-konsep MSDM secara lebih aplikatif.

E. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Suatu Perusahaan pastinya menginginkan karyawan yang berkualitas. Hal ini bisa dicapai jika perusahaan memperhatikan berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya, dengan tujuan mendukung pencapaian sasaran organisasi secara sah, tidak melanggar aturan, serta mengikuti norma dan etika yang berlaku (Pranata, 2020).

Menurut Arisanti et al., (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai saat menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Sementara itu, Almaududi et al., (2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, serta kesungguhan dalam mengerjakan tugasnya dalam waktu tertentu, sesuai dengan standar dan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kurnia & Sitorus (2022), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara maksimal agar mencapai tujuan pekerjaan, di mana hasil yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan usaha atau pengorbanan yang dikeluarkan. Selain itu, Setyorini et al., (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah

hasil atau catatan dari apa yang telah dikerjakan oleh pegawai dalam fungsi tertentu selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan dihitung dari jumlah atau rata-rata kinerja fungsi-fungsi pegawai yang terlibat.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan mengenai pengertian kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas ataupun kualitas yang dicapai karyawan dalam periode tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189), Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kecakapan individu dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya.

2) Pengetahuan

Mencakup pemahaman dan wawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

3) Rancangan Kerja

Bagaimana tugas dan tanggung jawab disusun agar efektif dan efisien.

4) Kepribadian

Berhubungan dengan karakter, sikap, dan perilaku individu di tempat kerja.

5) Motivasi Kerja

Dorongan internal yang memacu seseorang untuk mencapai hasil optimal.

6) Kepemimpinan

Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan memengaruhi bawahannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Cara seseorang pemimpin mengelola tim, yang berdampak pada semangat kerja.

8) Budaya Organisasi

Sistem nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku dalam organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Tingkat kenyamanan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaannya.

10) Lingkungan Kerja

Kondisi fisik maupun sosial tempat seseorang bekerja.

11) Loyalitas

Bentuk kesetiaan karyawan terhadap Perusahaan atau pekerjaannya.

12) Komitmen

Tekad individu untuk tetap berkontribusi dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

13) Disiplin Kerja

Kepatuhan terhadap aturan, waktu, dan standar yang telah ditetapkan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Dewi (2019), indikator kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Beberapa indikator penting untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dapat dilihat dari bagaimana karyawan menilai sendiri kualitas hasil pekerjaannya dan seberapa sempurna tugas tersebut diselesaikan berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang menunjukkan jumlah output yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam jumlah unit atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.

3) Ketetapan Waktu

Ketepatan waktu adalah seberapa cepat dan tepat suatu aktivitas selesai sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sejak awal. Hal ini juga dinilai dari bagaimana koordinasi antara hasil kerja dengan waktu yang tersedia, sehingga waktu yang ada bisa dimanfaatkan secara maksimal untuk menyelesaikan tugas lainnya. Jadi,

ketepatan waktu mencerminkan efisiensi dan kemampuan dalam mengelola waktu agar pekerjaan berjalan lancar dan sesuai target.

4) Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi seperti tenaga, dana, teknologi, dan bahan baku yang dimaksimalkan guna meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya tersebut.

5) Kemandirian

Kemandirian berarti kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya tanpa perlu bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari orang lain. Jadi, seseorang yang mandiri dapat menyelesaikan pekerjaannya secara sendiri tanpa tergantung pada dukungan eksternal.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sari (2020), disiplin kerja adalah bentuk penghormatan seseorang terhadap organisasi dengan mematuhi aturan-aturan yang berlaku dan bersedia menerima sanksi jika melanggar. Disiplin merupakan sikap penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin baik pula prestasi kerjanya. Jadi, kedisiplinan ini menjadi salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan kinerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Agustini (2019:89), disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap ketaatan penuh terhadap berbagai aturan dan norma yang diterapkan di lingkungan perusahaan, dengan tujuan utama untuk memperkuat keteguhan hati karyawan dalam upaya mencapai sasaran organisasi secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2017:193) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran diri dan kemauan sukarela seseorang untuk mematuhi semua ketentuan perusahaan serta norma sosial yang berlaku di sekitarnya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Dari beberapa penjelasan tentang disiplin kerja diatas adalah bentuk sikap kehormatan,ketaatan, dan kesadaran diri seorang pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma yang ada di instansi.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut edy Sutrisno (2019:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

Kepatuhan terhadap waktu masuk, waktu pulang, serta waktu istirahat yang dijalankan secara tepat sesuai ketentuan perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan Perusahaan

Aturan pokok yang mengatur bagaimana karyawan harus berpenampilan dan bersikap saat bekerja.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam Perusahaan

Ditunjukkan melalui bagaimana seseorang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan posisi, tugas, dan tanggung jawabnya, serta bagaimana ia menjalin kerja sama dengan bagian atau unit lain di perusahaan.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di Perusahaan

Ketentuan yang mengatur hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama bekerja di Perusahaan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja sangat memengaruhi keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan karena merupakan dorongan utama yang membuat karyawan mau dan semangat melaksanakan tugas sesuai aturan. Menurut Rahmawati (2020), motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan untuk bergerak, dan bisa diartikan sebagai tenaga penggerak agar seseorang aktif melakukan sesuatu. Handoko (2020) menyatakan motivasi adalah aktivitas yang menyebabkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang.

Motivasi dijelaskan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja sama secara efektif dan bersemangat demi mencapai kepuasan (Yulia et al., 2022). Anintyas dan Setia Tjahyanti (2023) menambahkan motivasi sebagai hasrat yang dipicu oleh kebutuhan dan keinginan individu untuk menggunakan tenaga fisik dan mentalnya dalam mencapai tujuan. Edwin B Flippo menyebut

motivasi sebagai kemampuan memimpin agar karyawan mau bekerja optimal sehingga tujuan individu dan organisasi tercapai.

Motivasi juga diartikan sebagai dorongan yang datang dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan karyawan, sekaligus sebagai stimulus yang membangkitkan semangat kerja dan kerja sama efektif dalam tim (Khoiriyah, 2022). Jadi, motivasi adalah dorongan batin atau eksternal yang menyebabkan seseorang berusaha mencapai tujuan tertentu dan meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi, maka semakin baik prestasi kerja yang dicapai, begitu pula sebaliknya motivasi kerja.

b. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut :

1) Tanggung Jawab

Memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang kuat terhadap tugas pekerjaannya.

2) Prestasi Kerja

Mencapai hasil pekerjaan secara optimal dan maksimal

3) Peluang Untuk Maju

Keinginan memperoleh kompensasi upah yang wajar dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

4) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan memperoleh pengakuan atas prestasi kerja melalui kompensasi upah yang lebih tinggi dari standar umum.

5) Pekerjaan Yang Menantang

Memiliki dorongan untuk menguasai pekerjaan di bidangnya melalui tantangan yang memacu pembelajaran dan pengembangan diri.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah reaksi emosional atau perasaan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Ini merupakan sikap umum yang menunjukkan seberapa besar seorang pekerja merasa puas atau tidak dengan pekerjaan yang dijalankan, terutama berdasarkan perbandingan antara penghargaan yang diterima dan harapan yang mereka miliki terhadap penghargaan tersebut menurut Afandi (2018:73).

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang terkait dengan kondisi kerja, hubungan kerja antar karyawan, penghargaan yang diterima, serta aspek fisik dan psikologis yang ada di lingkungan kerja. Sikap ini mencerminkan bagaimana karyawan menilai seluruh aspek tersebut dalam pekerjaannya menurut Edy Sutrisno (2019:74).

Kepuasan kerja menurut Handoko (2020:193) adalah perasaan karyawan yang bisa menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaannya.

Perasaan ini tampak dari sikap baik yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya serta dari segala pengalaman yang mereka alami di lingkungan kerja. Jadi, kepuasan kerja bisa dilihat dari bagaimana karyawan merespons pekerjaan dan kondisi sekitar mereka secara positif atau negative.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap positif dari seorang pegawai yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari bagaimana pegawai menilai pekerjaannya sebagai sesuatu yang dihargai dan memiliki nilai penting dalam kehidupannya.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Karyawan yang merasa nyaman dengan tanggung jawab pekerjaannya biasanya punya tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

2) Upah

Gaji atau upah biasanya punya pengaruh besar terhadap seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya.

3) Promosi

Setiap karyawan menginginkan promosi untuk kemajuan karir, terutama yang sudah lama bekerja di perusahaan

4) Pengawasan.

Dalam perusahaan, pengawas berperan sebagai pemimpin yang mengontrol kinerja bawahan dan jadi faktor penting kepuasan karyawan.

5) Rekan Kerja

Rekan kerja yang suportif dan jujur bikin karyawan betah, senang, dan lebih lama bertahan di Perusahaan.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Ali Fattah dkk	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Bakti Persada.	Independen : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan.
2	Edo Setiawan, Kurniawaty Fitri, dan Ahmad Rifqi	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Independen : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan	Disiplin kerja, Motivasi, dan Kepuasan kerja masing-masing

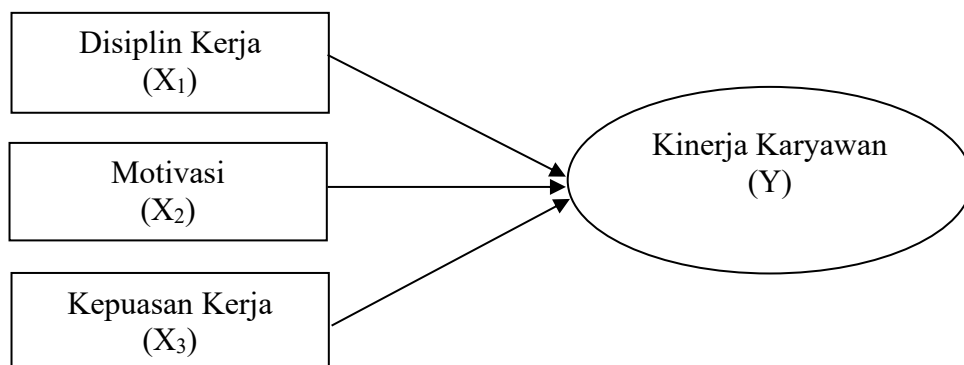
		Karyawan Di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Provinsi Riau.	Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa.	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II Persero Kantor Cabang Kualanamu	Independen : Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Motivasi dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.
4	Ni Wayan Puspita Sari, Pande Ketut Ribek, Tiksnayana Vipraprastha	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung	Independen : Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Dependen : Kinerja Karyawan	Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5	Muhammad Dendy Luqmanul Hakim dan Okto Aditya Suryawirawan	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara	Independen : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh Kepuasan Kerja tidak signifikan.
---	--	---	--	---

Sumber : Ali Fattah dkk (2024), Ahmad Rifqi dkk (2025), Satria Tirtayasad kk (2020), Tiksnayana Vipraprastha dkk (2023), dan Okto Aditya Suryawirawan dkk (2023).

G. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu yang telah di uraikan, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Sumber : Ali Fattah dkk (2024), Ahmad Rifqi dkk (2025), Satria Tirtayasad kk (2020), Tiksnayana Vipraprastha dkk (2023), dan Okto Aditya Suryawirawan dkk (2023).

H. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan. maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. H_2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. H_3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

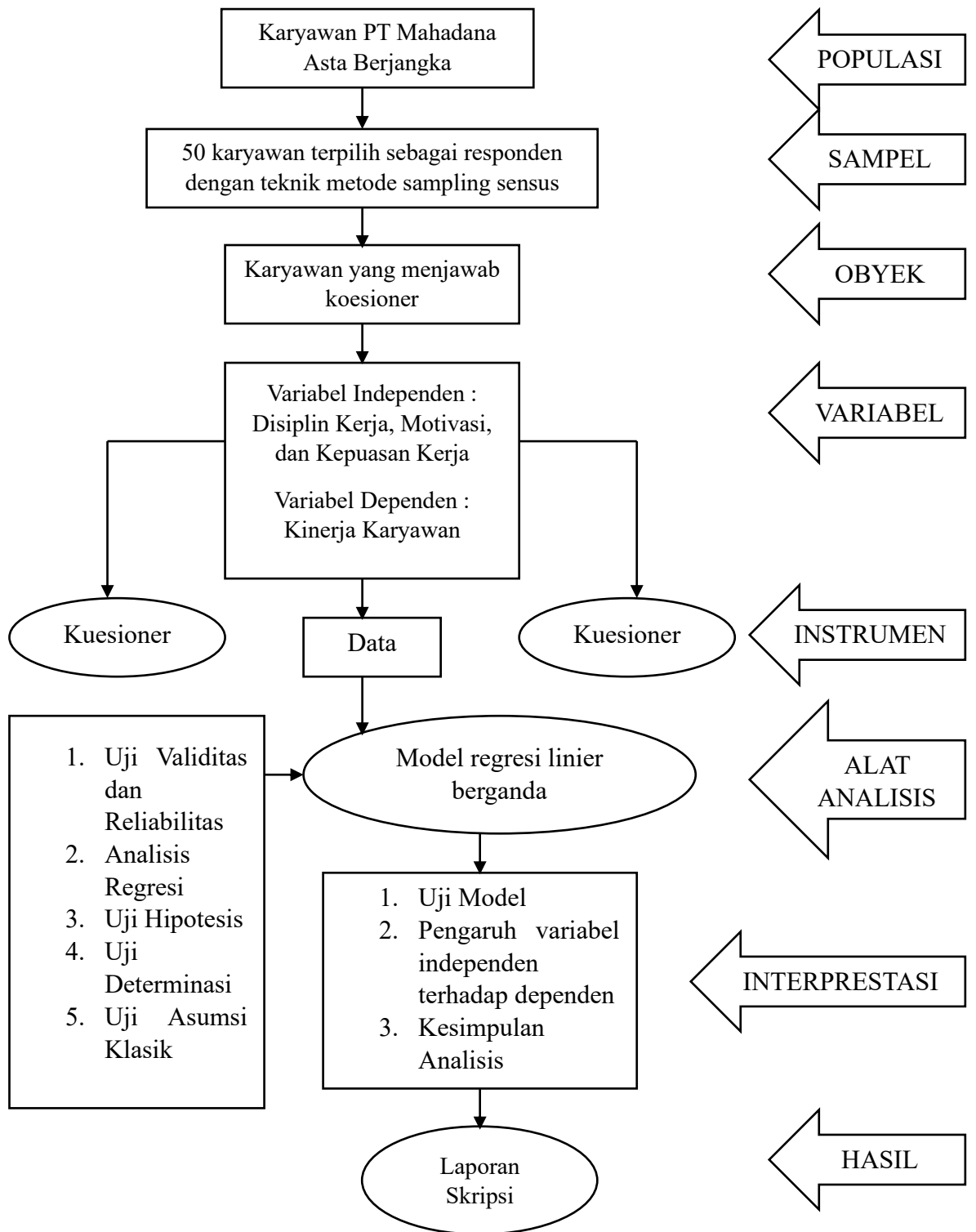
I. Meode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah PT Mahadana Asta Berjangka di Surakarta yang berada di Ruko Honggowongso B8, Pasar Kembang, Surakarta. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT Mahadana Asta Berjangka di Surakarta.

2. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan unit yang akan diteliti adalah karyawan PT Mahadana Asta Berjangka di Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap karyawan.



Gambar 2
Desain Penelitian

3. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan dua kategori variabel utama, yakni variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat atau dependen (Y) merujuk pada variabel yang menjadi hasil atau terpengaruh oleh keberadaan variabel bebas, yaitu kinerja karyawan dalam studi ini. Variabel bebas atau independen (X) merupakan faktor penyebab yang memicu perubahan atau kemunculan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel independen mencakup disiplin kerja, motivasi serta kepuasan kerja.

Tabel 3
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Sumber
Disiplin Kerja (X ₁)	a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan Perusahaan c. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan d. Taat terhadap peraturan lainnya di Perusahaan (Edy Sutrisno, 2019)	Likert	Kuesioner
Motivasi (X ₂)	a. Tanggung jawab b. Prestasi kerja c. Peluang untuk maju d. Pengakuan atas kinerja e. Pekerjaan yang menantang	Likert	Kuesioner

	(Mangkunegara, 2017)		
Kepuasan Kerja (X_3)	a. Pekerjaan b. Upah c. Promosi d. Pengawasan e. Rekan Kerja (Afandi, 2018)	Likert	Kuesioner
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian (Dewi, 2019)	Likert	Kuesioner

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mahadana Asta Berjangka di Surakarta yang berjumlah sekitar 50 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan memperhatikan jumlah dan karakteristik yang ada pada populasi tersebut, sehingga sampel tersebut benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan. Ukuran sampel merujuk pada banyaknya anggota yang dipilih dari populasi untuk dijadikan sampel. Sedangkan menurut Arikunto (2017:73), apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Namun, jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka sampel yang diambil sekitar 10-15% atau 20-25% dari total populasi.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu metode pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sampling jenuh ini juga dikenal sebagai sensus, di mana semua individu dalam populasi diikutsertakan dalam sampel. Karena total populasi karyawan PT Mahadana Asta Berjangka berjumlah 50 orang, peneliti memilih seluruh populasi tersebut sebagai sampel penelitian.

5. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diungkapkan dalam bentuk angka atau nilai numerik. Data dalam penelitian ini berasal dari hasil pengisian kuesioner oleh para karyawan PT Mahadana Asta Berjangka yang berada di Surakarta.

b. Sumber Data

Sumber data adalah segala hal yang bisa menyediakan informasi tentang data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis data yaitu :

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari sumber penelitian melalui metode wawancara atau penyebaran kuesioner kepada para responden. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Mahadana Asta Berjangka di Surakarta.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang sudah tersedia. Pada penelitian ini, data sekunder berasal dari artikel, jurnal, dan situs web yang relevan dengan topik penelitian.

6. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data secara umum terdapat 4 (empat) teknik utama yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan atau triangulasi (Sugiyono, 2020). Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan pengiriman atau penyebaran kuesioner.

Kuesioner dibagikan langsung dan diisi oleh responden, yaitu para karyawan PT Mahadana Asta Berjangka di Surakarta. Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang disertai penjelasan agar responden lebih mudah saat menjawab. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala *Likert* dengan lima tingkatan yang sudah ditentukan kriterianya yaitu :

Tabel 4
Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

7. Metode Analisis Data

a. Uji Instrument

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:176), validitas adalah kemampuan suatu instrumen untuk mengukur kesesuaian antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Suatu item dianggap layak jika melalui uji signifikansi koefisien korelasi pada tingkat signifikansi 0,1, yang berarti item tersebut valid apabila memiliki korelasi signifikan dengan skor total. Item dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, sedangkan jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, item tersebut dianggap tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang konsisten (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas berfungsi untuk menilai kuesioner yang menjadi indikator variabel konstruk. Sebuah variabel dianggap reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan tersebut tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas kuesioner, digunakan teknik Cronbach's Alpha. Menurut Ghozali (2018), nilai Cronbach's Alpha dianggap dapat diterima jika lebih dari 0,6. Semakin mendekati angka 1, semakin tinggi tingkat konsistensi internal atau realibilitasnya.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Ghozali (2018:154) menjelaskan bahwa uji normalitas data bertujuan untuk menilai apakah data dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal atau mendekati normal dianggap sebagai indikator bahwa metode regresi yang digunakan bekerja dengan baik. Salah satu metode uji normalitas yang paling sering dipakai adalah uji Kolmogorov-Smirnov, yang biasanya dijalankan melalui program SPSS. Keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov didasarkan pada nilai probabilitas (Asymptotic Significance), di mana jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka distribusi

data pada model regresi dianggap normal, sedangkan jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, distribusi data tersebut dianggap tidak normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021), uji multikolinearitas dilakukan untuk mengecek apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam sebuah model regresi, khususnya untuk mengetahui adanya korelasi yang tinggi atau bahkan sempurna di antara variabel bebas tersebut. Model regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen. Penilaian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), di mana jika VIF kurang dari 10, multikolinearitas tidak terjadi, sedangkan jika VIF lebih dari 10, berarti multikolinearitas ada pada data tersebut.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2018:137). Jika varians residual antar pengamatan tetap atau sama, kondisi ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal adalah yang menunjukkan homoskedastisitas, yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser, yang memeriksa nilai signifikansi pada tabel

koefisien dari regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen menggunakan software SPSS versi 26. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi; sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, terdapat indikasi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat hubungan antara error pada periode t dengan error pada periode sebelumnya ($t-1$) (Ghozali, 2018:111). Autokorelasi muncul ketika data observasi yang berurutan secara waktu saling berhubungan. Uji ini biasanya dilakukan menggunakan metode Durbin Watson (DW). Menurut Ghozali (2018:112) dasar penentuan ada atau tidaknya kasus autokorelasi didasari oleh kaidah berikut:

- a) Jika nilai DW (d) lebih kecil dari batas bawah (dl), yaitu $0 < d < dl$, berarti ada autokorelasi positif. Ini artinya kesalahan di satu periode cenderung berhubungan dengan kesalahan periode sebelumnya.
- b) Jika nilai DW berada antara batas bawah dan batas atas, yaitu $dl \leq d \leq du$, berarti tidak ada autokorelasi positif. Artinya kesalahan di periode tersebut tidak terkait dengan periode sebelumnya secara positif.

- c) Jika nilai DW lebih besar dari $4 - d_l < d < 4$, berarti ada autokorelasi negative, Ini menunjukkan bahwa kesalahan berlawanan arah dengan kesalahan periode sebelumnya.
- d) Jika nilai DW berada antara $4 - d_u$ dan $4 - d_l$, yaitu $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$, berarti tidak ada autokorelasi.

c. Pengujian Hepotesis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018), regresi linier berganda dipakai untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, ada tiga variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3). Sementara itu, variabel yang dipengaruhi atau variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Model persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Motivasi

X₃ = Kepuasan Kerja

B₁, b₂, b₃ = Koefisien variabel independen

e = *Standar error*

2) Uji Statistik t

Menurut Ghazali (2018:98), Uji T digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh setiap variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Pengujian ini umumnya memakai tingkat signifikansi 0,05, yang mencerminkan tingkat kepercayaan yang sering digunakan dalam statistik. Berikut ini adalah kriteria untuk memutuskan apakah hipotesis dalam penelitian diterima atau ditolak berdasarkan hasil tabel koefisien :

- a) Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka bisa disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

3) Uji Statistik F

Menurut Ghazali (2018), uji F merupakan prosedur statistik yang dirancang khusus untuk menguji dan membuktikan apakah seluruh variabel independen yang telah dimasukkan ke dalam model analisis secara kolektif atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yang menjadi fokus penelitian. Uji ini sangat penting dalam analisis regresi untuk mengevaluasi kekuatan pengaruh gabungan dari

berbagai faktor independen terhadap outcome yang diteliti. Dasar pengambilan Keputusan dalam uji F mengikuti kriteria yang jelas dan testruktur sebagai berikut :

- a) Jika nilai F hitung yang diperoleh dari perhitungan data lebih besar atau sama dengan ($\geq$) nilai F tabel yang telah ditentukan berdasarkan derajat kebebasan dan tingkat signifikansi yang dipilih, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan.
- b) jika nilai F hitung lebih kecil atau sama dengan ($\leq$) nilai F tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4) Koefisien Determinasi (Adj. R^2)

Menurut Ghazali (2021), koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya menggambarkan tingkat kemampuan sebuah model dalam menjelaskan sejauh mana variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R^2 ini berada dalam rentang antara nol hingga satu. Jika nilai R^2 tergolong kecil, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model hanya mampu menjelaskan sebagian kecil dari variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati angka satu, ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen hampir

sepenuhnya mampu memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan atau variasi dalam variabel dependen dengan sangat baik.

Menurut Ghozali (2021), kelemahan utama dari koefisien determinasi (R^2) terletak pada kecenderungannya untuk bias ketika semakin banyak variabel independen dimasukkan ke dalam model regresi. Setiap kali ditambahkan satu variabel independen baru, nilai R^2 selalu akan meningkat secara otomatis, meskipun variabel tersebut sebenarnya tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti merekomendasikan penggunaan Adjusted R^2 sebagai alternatif yang lebih akurat untuk menilai model regresi terbaik, karena nilai Adjusted R^2 ini bersifat fleksibel—bisa meningkat atau justru menurun ketika variabel independen tambahan diperkenalkan ke dalam model. Bahkan, dalam praktiknya, Adjusted R^2 dapat menghasilkan nilai negatif, meskipun secara ideal diharapkan selalu positif untuk menunjukkan kualitas model yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, R. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Almaududi, A., Fadilah, N., & Nuraini, E. (2021). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 9(2), 45–56.
- Anintyas, D., & Tjahyanti, S. (2023). *Motivasi kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisanti, D., Yuliani, E., & Putri, M. (2019). *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7(1), 22–30.
- Dewi, R. (2019). *Manajemen kinerja karyawan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Flippo, E. B. (tanpa tahun). *Manajemen personalia* (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariabel dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariabel dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariabel dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariabel dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariabel dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariabel dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariabel dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariabel dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: PT RajaGrafindo
- Khoiriyah, N. (2022). *Motivasi kerja dan pengembangan sumber daya manusia*. Surabaya: CV XYZ.
- Kurnia, R., & Sitorus, P. (2022). *Analisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 15–25.
- Luthans, F. (2017). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pranata, S. (2020). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rahmawati, R. (2020). *Motivasi kerja dalam organisasi modern*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Sari, D. (2020). *Disiplin kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.

- Setyorini, D., Rahmawati, L., & Saputra, A. (2021). *Kinerja pegawai dilihat dari motivasi dan kepuasan kerja*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 8(3), 55–68.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yulia, E., Pratama, R., & Sari, N. (2022). *Motivasi dan prestasi kerja karyawan*. Bandung: Alfabeta.

KATA PENGANTAR

Kepada Yth.

Bp/Ibu/Sdr/i Karyawan

PT Mahadana Asta Berjangka

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Hemas Shinta Marta Wijaya

NIM : 2022515187

Progdi : S1 Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Dharma AUB Surakarta

Mengharapkan kesediaan Bp/Ibu/Sdr/i untuk berkenan mengisi daftar pernyataan yang saya ajukan di bawah ini, untuk membantu penyusunan skripsi saya yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAHADANA ASTA BERJANGKA DI SURAKARTA

Jawaban yang Bp/Ibu/Sdr/i berikan akan sangat bermanfaat bagi kepentingan ilmu pengetahuan. Data yang kami peroleh bersifat terbatas dan tidak dipublikasikan. Atas kerjasama yang saudara berikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Hemas Shinta Marta Wijaya

KUESIONER

Berilah Tanda cross (√) pada pilihan di bawah ini

Petunjuk pengisian :

PERTANYAAN UNTUK BIODATA RESPONDEN

1. Jenis kelamin anda adalah:
 - a. Laki-laki ☐
 - b. Perempuan ☐
2. Umur anda saat ini:
 - a. 18 th – 25 th ☐
 - b. 26 th – 35 th ☐
 - c. 36 th ke atas ☐
3. Tingkat pendidikan terakhir yang Anda miliki saat ini:

a. SD ☐	d. Diploma ☐
b. SLTP ☐	e. Sarjana ☐
c. SLTA ☐	f. Magister ☐

Jawablah beberapa pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda √ pada kolom yang telah disediakan sebagai berikut :

Keterangan Jawaban :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

A. DISIPLIN KERJA

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	saya selalu datang dan pulang kerja tepat pada waktu yang telah ditentukan.					
2	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku.					
3	Saya senantiasa berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku di Perusahaan.					
4	Saya selalu mengenakan pakaian kantor sesuai dengan aturan yang telah di tentukan.					

B. MOTIVASI

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya benar-benar memperhatikan dan merasa bertanggung jawab atas hasil kerja saya.					
2	Saya bersedia mengikuti berbagai Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja.					
3	Saya sependapat bahwa karyawan berprestasi tinggi sebaiknya diberi peluang besar untuk mengembangkan kariernya.					
4	Saya ingin hasil kerja yang saya lakukan mendapat pengakuan.					
5	Saya sangat menikmati dan merasa tertantang Ketika mengerjakan pekerjaan yang sulit.					

C. KEPUASAN KERJA

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan yang saya Jalani sekarang sudah dengan kemampuan saya.					
2	Saya memperoleh gaji yang memenuhi harapan saya sepadan dengan kompetensi yang saya miliki.					
3	Saya merasa puas dengan kinerja yang digunakan Perusahaan sebagai dasar promosi jabatan.					
4	Saya senang karena atasan saya sselalu memberi dukungan kepada saya sebagai bawahannya.					
5	Saya nyaman bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan tugas.					

D. KINERJA KARYAWAN

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mengutamakan hasil kerja yang berkualitas dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
2	Saya mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target yang ditentukan Perusahaan.					
3	Saya konsisten menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menundanya.					
4	Saya memanfaatkan fasilitas kerja yang tersedia secara efektif dan efisien untuk menunjang pekerjaan saya.					
5	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi atasan.					