



PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV CIPTA KARYA MANDIRI

I Dewa Gede Darma Putra Suryawan¹, Anita Kartika Sari², Putri Rahma Dayanti³

STIE Mahardhika Surabaya

Jl. Wisata Menanggal No.42A

*Penulis Korespondensi: gededarmaputra997@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work compensation, work discipline and job satisfaction on employee performance at CV. Cipta Karya Mandiri. This type of research is quantitative. The population studied in this study were all employees at CV. Cipta Karya Mandiri. The number of samples in this study was 65 respondents. The sample collection technique in this study was carried out by non-probability sampling. The data collection technique used in this study was a questionnaire distributed to all employees of CV. Cipta Karya Mandiri. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis using SPSS (Statistical Product and Services Solution) software version 29.0. The results showed that the work compensation variable had a positive and significant effect on employee performance with a calculated t-value = 5.562 > t-table 1.999, the work discipline variable had a positive and significant effect on employee performance with a calculated t-value = 6.461 > t-table 1.999, and the job satisfaction variable had a positive and significant effect on employee performance with a calculated t-value of 4.709 > t-table 1.999. These three results indicate that work compensation, work discipline, and job satisfaction have a partial effect on employee performance. Simultaneous testing showed that all variables together significantly influence employee performance. Based on the research findings, it is recommended that CV. Cipta Karya Mandiri continue to provide appropriate compensation, consistently enforce work discipline, and foster high levels of employee job satisfaction. These efforts are expected to enhance employee performance and support the achievement of the company's future goals.*

Keywords: *Work Compensation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Cipta Karya Mandiri. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Cipta Karya Mandiri. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara non probability sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan CV. Cipta Karya Mandiri. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS (statistic Product and Services Solution) versi 29.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung = 5.562 > t- tabel 1.999, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung = 6.461 > t-tabel 1.999, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 4.709 > t-tabel 1.999. Dari ketiga hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial. Untuk pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa semua variabel secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar CV. Cipta Karya Mandiri dapat terus mempertahankan pemberian kompensasi yang sesuai, meningkatkan penerapan disiplin kerja secara konsisten, serta

menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan di masa mendatang.

Kata kunci: Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam organisasi karena berperan dalam menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada perusahaan, tetapi juga pada kemampuan dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan menjadi aspek penting karena menentukan tercapainya tujuan organisasi. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat membuat karyawan merasa dihargai dan mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, disiplin kerja juga berperan dalam mendukung pencapaian kinerja melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta pelaksanaan tugas sesuai prosedur. Sementara itu, kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri.

CV Cipta Karya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan distribusi berbagai produk aksesoris plastik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, ditemukan beberapa permasalahan terkait kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pada aspek kompensasi, terdapat keluhan mengenai kesesuaian gaji dengan beban kerja, ketentuan insentif dan bonus yang belum jelas, serta pemberian uang lembur dan tunjangan yang dirasakan belum optimal. Pada aspek disiplin kerja, masih ditemukan keterlambatan, kurangnya kepatuhan terhadap prosedur, serta pengawasan dan penerapan sanksi yang belum konsisten.

Selain itu, terdapat permasalahan kepuasan kerja yang ditunjukkan melalui keluhan mengenai kenyamanan lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, kurangnya apresiasi pimpinan, serta terbatasnya kesempatan pengembangan kemampuan dan karir. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan juga dinilai belum sepenuhnya terbuka, sehingga sebagian karyawan merasa kurang dilibatkan dalam pekerjaan dan pengambilan

keputusan. Kondisi tersebut diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Cipta Karya Mandiri.”

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Hartanto, 2016) dalam (William & Ekawati, 2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sinambela dalam (Rahmawati, 2023) terdapat beberapa hal yang dapat disajikan sebagai indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Insentif, yaitu kompensasi tambahan yang diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian karyawan.
2. Fasilitas, yaitu pemberian fasilitas yang mendukung dan menunjang karyawan dalam bekerja.
3. Tunjangan, yaitu tambahan yang diberikan di luar gaji pokok, seperti pengobatan dan liburan.
4. Upah dan Gaji, yaitu pembayaran yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan status dan kesepakatan kerja.

Disiplin Kerja

Menurut (Silitonga & Faddila, 2023) Disiplin kerja diartikan sebagai perilaku menghormati, taat serta patuh pada aturan perusahaan yang mengikat, secara tulisan ataupun tidak, yang dapat ditegakkan, yang tidak mencegah hukuman yang akan dijatuhkan.

Menurut (Agustina et al., 2025), indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti arahan yang diberikan atasan untuk mencapai hasil kerja yang baik.
2. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan, perilaku, serta fasilitas yang digunakan.

3. Tata cara kerja, yaitu aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam bekerja.
4. Tingkat kehadiran, yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja.
5. Kesadaran bekerja, yaitu kesediaan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik secara sukarela tanpa tekanan.

Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2011) dalam (Mohamad Kiki Baehaki, 2023), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Robbins dalam (Yuliantini & Santoso, 2025), indikator kepuasan kerja terdiri dari:

1. Kepuasan terhadap Gaji, yaitu kepuasan terhadap imbalan yang diterima sesuai dengan usaha dan pekerjaan.
2. Kepuasan terhadap Sikap Atasan, yaitu kepuasan terhadap perhatian, dukungan, dan bantuan yang diberikan atasan.
3. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri, yaitu kepuasan terhadap kesempatan belajar, tanggung jawab, dan tantangan dalam pekerjaan.
4. Kepuasan terhadap Promosi, yaitu kepuasan terhadap kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan dan pengembangan karier.
5. Kepuasan terhadap Rekan Kerja, yaitu kepuasan terhadap hubungan, dukungan, dan interaksi sosial dengan rekan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001:67) dalam (Nurdin, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2016:260) dalam (Suyono & Irawan, 2023) berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas: Tingkat baiknya hasil kerja sesuai kemampuan dan keterampilan.
2. Kuantitas: Jumlah hasil kerja atau target yang dicapai.

3. Ketepatan Waktu: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Efektivitas: Pemanfaatan sumber daya secara optimal.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di CV. Cipta Karya Mandiri yang berjumlah 65 orang.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 65 karyawan pada CV. Cipta Karya Mandiri. Dimana hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dan data sekunder bersumber dari skripsi, jurnal dan artikel yang diambil dari internet. Pengukuran data menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda berupa persamaan regresi, perhitungan koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi Kerja (X1)	X1.1	0.818	0,244	Valid
	X1.2	0.785	0,244	Valid
	X1.3	0.857	0,244	Valid
	X1.4	0.840	0,244	Valid
	X1.5	0.756	0,244	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.792	0,244	Valid
	X2.2	0.809	0,244	Valid
	X2.3	0.805	0,244	Valid
	X2.4	0.851	0,244	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0.834	0,244	Valid
	X3.2	0.809	0,244	Valid
	X3.3	0.835	0,244	Valid
	X3.4	0.718	0,244	Valid
	X3.5	0.852	0,244	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.850	0,244	Valid
	Y2	0.768	0,244	Valid
	Y3	0.550	0,244	Valid
	Y4	0.697	0,244	Valid
	Y5	0.791	0,244	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel kompensasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

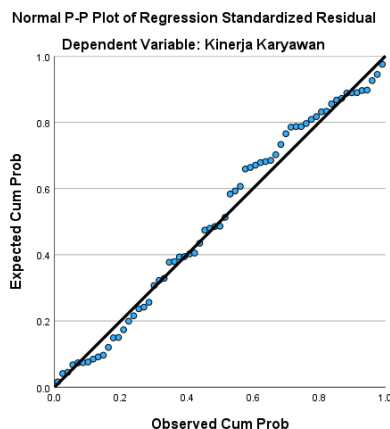
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi Kerja (X1)	0.870	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.831	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.870	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.786	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki angka koefisien yang lebih besar dari 0,60. Oleh karna itu instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Karena titik-titik data berkumpul dekat dengan diagonal, tidak melenceng terlalu jauh dari diagonal, serta bergerak searah dengan diagonal, maka grafik P-Plot menunjukkan bahwa penyebaran data pada garis diagonal memenuhi syarat normalitas. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi oleh model regresi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2.440	1.770		1.379	.173		
	Kompensasi Kerja	.300	.054	.439	5.562	<.001	.972	1.029
	Disiplin Kerja	.432	.067	.503	6.461	<.001	1.000	1.000
	Kepuasan Kerja	.263	.056	.372	4.709	<.001	.972	1.029

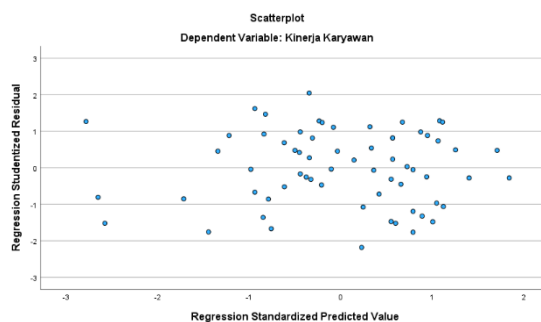
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Karena nilai VIF untuk semua variabel independen kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0.1, tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Hasil scatterplot dari uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar. Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas karena titik-titik tidak terkonsentrasi pada satu nilai saja, melainkan tersebar di sekitar sumbu X dan Y.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.440	1.770		1.379	.173
	Kompensasi Kerja	.300	.054	.439	5.562	<.001
	Disiplin Kerja	.432	.067	.503	6.461	<.001
	Kepuasan Kerja	.263	.056	.372	4.709	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

$$Y = 2.440 + 0.300 X_1 + 0.432 X_2 + 0.263 X_3 + e$$

1. Konstanta (α) sebesar 2.440 artinya, apabila variabel kompensasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja adalah nol (0) atau tetap, maka nilai kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Mandiri sebesar 2.440.
2. β_1 (X_1) sebesar 0.300 artinya, apabila variabel disiplin kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Mandiri juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.300.
3. β_2 (X_2) sebesar 0.432 artinya, apabila variabel disiplin kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Mandiri juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.432.
4. β_3 (X_3) sebesar 0.263 artinya, apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Mandiri juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.263.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.613	1.780

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Dari tabel diatas menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,631 atau 63,1%, hal ini mengartikan bahwa besarnya persentase pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Mandiri sebesar 63,1 %. Sedangkan sisanya 36,9% (100-63,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.440	1.770		1.379	.173
	Kompensasi Kerja	.300	.054	.439	5.562	<.001
	Disiplin Kerja	.432	.067	.503	6.461	<.001
	Kepuasan Kerja	.263	.056	.372	4.709	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Maka dapat nilai t-tabel = 1.999 . Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

1. Kompensasi Kerja (X1) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 5.562 > 1.999, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Mandiri.
2. Disiplin kerja (X2) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 6.461 > 1.999, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Mandiri.
3. Kepuasan Kerja (X3) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 4.709 > 1.999, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Mandiri.

Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.255	3	110.085	34.759	<.001 ^b
	Residual	193.191	61	3.167		
	Total	523.446	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Dari tabel diatas untuk Nilai sig = $0.001 < 0.05$ dan f-hitung $34.759 > 2.76$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti kompensasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Mandiri.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Karya Mandiri

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam organisasi karena berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi aspek penting karena menentukan keberhasilan organisasi. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, yaitu imbalan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi yang sesuai dapat membuat karyawan merasa dihargai, meningkatkan motivasi, dan mendorong kinerja yang lebih optimal.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cipta Karya Mandiri, dengan nilai t-hitung $5,562 > t\text{-tabel } 1,999$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ratu et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung $4,216 > t\text{-tabel } 2,048$.

Berdasarkan jawaban kuesioner, indikator kompensasi dengan nilai tertinggi adalah “besarnya gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan”. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian gaji dengan hasil kerja dapat membuat karyawan merasa dihargai dan mendorong peningkatan kinerja. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah adalah “insentif yang diberikan sesuai dengan pekerjaan”, yang menunjukkan bahwa pemberian insentif masih perlu dievaluasi agar lebih sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan kompensasi yang sudah baik serta meningkatkan sistem insentif, tunjangan, dan bonus agar lebih adil dan mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Karya Mandiri

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cipta Karya Mandiri, dengan nilai $t\text{-hitung}$ $6,461 > t\text{-tabel } 1,999$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Trisnawati et al. (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya, Kabupaten Gianyar.

Disiplin kerja merupakan kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap aturan serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan jawaban kuesioner, indikator dengan nilai tertinggi adalah “karyawan datang ke tempat kerja, istirahat, dan pulang kerja dengan tepat waktu”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran terhadap ketepatan waktu dan aturan perusahaan, sehingga dapat mendukung kelancaran pekerjaan dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan jawaban kuesioner, indikator dengan nilai terendah adalah “karyawan menggunakan peralatan kerja sesuai dengan SOP yang berlaku”. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap SOP masih perlu ditingkatkan melalui pengawasan dan pemahaman yang lebih baik. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan kedisiplinan yang sudah baik serta meningkatkan kepatuhan terhadap SOP agar kinerja karyawan semakin optimal.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Karya Mandiri

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cipta Karya Mandiri, dengan nilai $t\text{-hitung}$ $4,709 > t\text{-tabel } 1,999$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Setiagraha et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin.

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaan serta sejauh mana kebutuhan dan keinginannya dapat terpenuhi dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawab. Berdasarkan jawaban kuesioner, indikator dengan nilai tertinggi adalah “perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku”. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian gaji membuat karyawan merasa dihargai dan puas, sehingga dapat meningkatkan semangat serta kinerja.

Berdasarkan jawaban kuesioner, indikator dengan nilai terendah adalah “pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan dan sesuai prosedur yang benar”. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian pekerjaan dan prosedur masih perlu ditingkatkan melalui pembagian tugas serta pemahaman prosedur kerja yang lebih baik. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan kepuasan kerja yang sudah baik serta meningkatkan kesesuaian pekerjaan agar kinerja karyawan semakin optimal.

KESIMPULAN

1. Kompensasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Mandiri.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Mandiri.
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Mandiri.
4. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, M. M. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.
- Agusman, A., Sriyanti, E., Indrawati, N., Manajemen, P. S., Mahaputra, U., & Yamin, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Non PNS Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Solok. 1.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>

- Anggraini, D. P., Efendi, B., & Eni Candra Nurhayati. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Tunas Madukara Indah 2 di Desa Sedayu Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo). 4, 108–118.
- Arifin, M. Z., Sasana, H., Ekonomi, F., Tidar, U., & Jawab, T. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2(6), 49–56.
- Asep, D., Afrizal, A., Muhammad, M., & Satriawan, B. (2022). The Effect of Work Motivation , Compensation and Work Discipline on Employee Performance at Batam University , Indonesia. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, 1(August), 159–165.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Cipta, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Repository Alungcipt* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>
- David, & Suhardi. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt graha anugerah kediri di kota batam. 1–10.
- Dharmawan, B. H., & Nugroho, R. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dhamar Tunggal Wulung Kota Kediri. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(1), 83–100. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i1.1253>
- Eka Saudur Sihombing, R. S. (2019). Revolusi Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Grand Hotel Jambi. *Eka Saudur Sihombing , Rindi Sitepu*, 15(11), 102–106.
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
- Fitrianto, I. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiempkop*, 3(1), 113–134. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>

- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Irma Muhammad, A. Y. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(Vol 12, No 2 (2020)), 253–258. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376/1040>
- Lestari, S. ., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kinerja*, 3(02), 213–229. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1548>
- Lubritami, R., Abubakar, H., & Nur, I. (2025). Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Unit Mikro Kecil “ Makananku . MCN ” Kota Makassar. 3(1), 102–109. <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i1.2464>
- Mintara, T., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada ritual kopi denpasar, bali. 5, 500–508.
- Salim, A., & Fadilla. (2021). Pengaruh Inflasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Anggun Purnamasari. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 7(1), 17–28. www.bps.go.id,
- Setiagraha, D., Setiawan, A., Kurniawan, A., Haqiqi, T. M., Noprian, Berlian, S., & Hanifa, R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin. 3(1), 25–36.
- Setyawati, R. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap tingkat kepuasan konsumen The effect of service quality on the level of custome. 1(1), 57–63.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Gs, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT . Insolent Raya Di Surabaya. 2(1).
- Sidabutar, T., Amini, Banurea, T., Nasution, A., & Sadikin, A. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan. *Pendidikan Dan Konseling*, 5, 1885–1890.

- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). PERAN KEDISIPLINAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT HARUM MAJU MAPAN KARAWANG. 2, 1584–1594.
- Siregar, G. I., & Gistituati, N. (2024). Peran Kepemimpinan Autentik Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. 17(2), 371–380.