

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA,
DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

BAGUS IKHSAN BAGASKARA
NIM. 12010113130217

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2018**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Bagus Ikhsan Bagaskara
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113130217
Fakultas/Departemen : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI
KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT.
Cen Kurir Indonesia, Jakarta)**
Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Semarang, 22 Januari 2018

Dosen Pembimbing,

(Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.)
NIP. 197004251997021001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Bagus Ikhsan Bagaskara
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113130217
Fakultas/Departemen : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA,
DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi
Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 1 Februari 2018

Tim Penguji

1. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si. (.....)
2. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS. (.....)
3. Drs. Fuad Mas'ud, MIR. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Bagus Ikhsan Bagaskara, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 22 Januari 2018
Yang membuat pernyataan,

Bagus Ikhsan Bagaskara
NIM. 12010103130217

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa yang ada pada diri mereka”
(Q.S. Ar-Ra’d: 11)

“Selalu bersyukur dan bahagia.”
(Bagus Ikhsan Bagaskara)

Sebuah persembahan untuk kedua orang tua yang telah merawat, membesarkan, dan mencintai, Bhakti Dewanto dan Nenda A. Widyarningsih, serta adik-adik tersayang, M. Agung Fachreza, Agiel Malik Ibrahim dan Khanza Putri Khairunnisa. Atas doa, motivasi, dan kasih sayang yang tak pernah terputus.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, work discipline and job satisfaction on the employee performance of PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta. Fluctuating phenomenon of employee performance level at PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta indicates that employee performance has not been maximized. This study uses three independent variables of work motivation, work discipline and job satisfaction.

Data collection methods used in this study is the spread of questionnaires using non-proportional stratified sampling method, the sample used in this study are employees of PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta as many as 73 respondents. This research uses data analysis methods such as validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, F test and hypothesis test.

The results of this study indicate that the variables of work motivation, work discipline and job satisfaction positively affect the performance of employees of PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta. These variables have an effect of 56.1% on employee performance. The rest of 43.9% influenced by other variables outside of this study.

Keyword : *Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta. Fenomena fluktuatifnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode non proporsional stratified sampling, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta sebanyak 73 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis data diantaranya uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta. Variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh sebesar 56,1% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar dari penelitian ini.

Kata kunci : *Motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)**” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ada banyak pihak yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E., selaku Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing atas segala waktu dan ilmu yang telah dicurahkan untuk membimbing penulis selama penyusunan skripsi.
4. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, MS., dan Bapak Drs. Fuad Mas'ud, MIR., selaku Dosen Penguji atas segala waktu dan ilmu yang telah diberikan.
5. Ibu Sri Rahayu Tri Astuti, S.E., M.M., selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.

6. Seluruh Jajaran Dosen dan Staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah menunjang perkuliahan.
7. Orang tua tercinta, Bhakti Dewanto dan Nenda A. Widyaningsih, serta adik-adik tersayang M. Agung Fachreza, Agiel Malik Ibrahim, Khanza Putri Khairunnisa dan seluruh keluarga besar, atas segala doa dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
8. Bapak Thatit Guritno selaku Direktur PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta yang telah mengizinkan penulis melaksanakan penelitian ini.
9. Bapak Hafirman, Ibu Fetty, dan Ibu Ary selaku Manajer PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta yang telah mendampingi pelaksanaan penelitian ini.
10. Responden yang telah mengisi kuesioner yang telah disebar oleh penulis.
11. Semua pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan. Namun penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Semarang, 22 Januari 2018

Penulis,

Bagus Ikhsan Bagaskara

NIM. 12010113130217

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Motivasi Kerja	11
2.1.3 Disiplin Kerja.....	14
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	26
2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	29
2.5 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Variabel Penelitian.....	32
3.2 Definisi Operasional Variabel	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel	38
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.6 Metode Analisis Data	41
3.6.1 Analisis Deskriptif	41
3.6.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data	42
3.6.2.1 Uji Validitas.....	42
3.6.2.2 Uji Reliabilitas	42
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	43
3.6.3.1 Uji Multikolonieritas	43
3.6.3.2 Uji Normalitas	43
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	44
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
3.6.5 Uji <i>Goodness of Fit</i>	46
3.6.5.1 Uji F.....	46
3.6.5.2 Uji Hipotesis	47
3.6.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.1 Sejarah PT. Cen Kurir Indonesia (PT. CKI).....	49
4.1.2 Logo dan Visi Misi PT. Cen Kurir Indonesia (PT. CKI)	50
4.2 Deskripsi Objek Penelitian	51

4.2.1	Gambaran Umum Responden.....	51
4.2.2	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	52
4.2.3	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	52
4.2.4	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	54
4.2.5	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	54
4.3	Analisis Deskriptif.....	56
4.3.1	Analisis Indeks Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57
4.3.2	Analisis Indeks Variabel Motivasi Kerja (X1)	58
4.3.3	Analisis Indeks Variabel Disiplin Kerja (X2)	59
4.3.4	Analisis Indeks Variabel Kepuasan Kerja (X3)	60
4.4	Uji Validitas dan Reliabilitas Data	61
4.4.1	Uji Validitas.....	61
4.4.2	Uji Reliabilitas	63
4.5	Uji Asumsi Klasik	64
4.5.1	Uji Multikolonieritas	64
4.5.2	Uji Normalitas	64
4.5.2.1	Analisis Grafik.....	65
4.5.2.2	Grafik P-Plot.....	66
4.5.2.3	Analisis Statistik.....	67
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	69
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
4.7	Uji <i>Goodness of Fit</i>	71
4.7.1	Uji F	71
4.7.2	Uji Hipotesis	72
4.7.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
4.8.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.8.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.8.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	77
BAB V PENUTUP.....		79

5.1 Kesimpulan	79
5.2 Keterbatasan Penelitian	80
5.3 Saran	81
5.3.1 Implikasi Kebijakan.....	81
5.3.2 Agenda Penelitian Mendatang.....	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Hasil <i>Performance Review</i> Karyawan PT. Cen Kurir Indonesia Tahun 2014-2016	4
Tabel 1.2 Research Gap	5
Tabel 1.3 Keterbatasan Penelitian Terdahulu dan Kontribusi Penelitian Ini	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Ringkasan Definisi Operasional dan Indikator Variabel	36
Tabel 4.1 Rincian Responden Menurut Departemen	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	55
Tabel 4.6 Angka Indeks Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4.7 Angka Indeks Variabel Motivasi Kerja (X1)	58
Tabel 4.8 Angka Indeks Variabel Disiplin Kerja (X2)	59
Tabel 4.9 Angka Indeks Variabel Kepuasan Kerja (X3)	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Data	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Data	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Skewness dan Kurtosis	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov	68
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Statistik F	72
Tabel 4.17 Hasil Uji t	73
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	30
Gambar 4.1 Logo PT. Cen Kurir Indonesia	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	65
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (Grafik P-Plot)	66
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedasitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A SURAT IJIN PENELITIAN	85
LAMPIRAN B SURAT KETERANGAN PERUSAHAAN.....	86
LAMPIRAN C KUESIONER PENELITIAN	87
LAMPIRAN D TABULASI DATA	95
LAMPIRAN E OUTPUT SPSS 23.....	98
LAMPIRAN F REKAPITULASI PERTANYAAN TERBUKA	108
LAMPIRAN G DOKUMENTASI PENELITIAN.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi/perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia suatu perusahaan perlu dikelola secara benar agar tercipta antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan tersebut. Berkembangnya suatu perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas kinerja dari tenaga kerja yang ada di perusahaan itu sendiri.

Robbins (2015) menjelaskan mengenai organisasi yaitu suatu unit sosial yang dikoordinasi atas dua orang atau lebih yang bekerja bersama dalam basis yang terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kinerja menurut Wirawan (2009), merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang berarti suatu keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar mencapai prestasi perusahaan, diperlukan adanya penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara rutin dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau masa lalu dibandingkan dengan standar kerjanya.

Salah satu faktor kinerja karyawan di perusahaan yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Robbins (2015) motivasi adalah keinginan diri untuk melakukan atau mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan individual.

Karyawan yang memiliki motivasi atas pekerjaannya akan dapat dilihat dari perilakunya di dalam perusahaan dengan tingkat kehadiran dan rasa semangat dalam dirinya. Selain menginginkan kinerja yang optimal dari karyawan, setiap organisasi mengharapkan agar setiap karyawan di organisasi melakukan pekerjaannya dengan baik bahkan memiliki kinerja yang melebihi standar.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja dari dalam diri karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan. Dengan demikian dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dapat direalisasikan dengan baik akan dapat mengurangi karyawan dalam melakukan tindakan yang menyimpang.

Wirawan (2009), menjelaskan mengenai disiplin yaitu sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi. Menurut Mangkunegara (2015), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Setiap karyawan ingin memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi mampu

melaksanakan kegiatan manajemen secara benar dan memberikan kepuasan bagi karyawan dalam melakukan tanggungjawabnya. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya (Robbins, 2015).

Kepuasan kerja karyawan mendukung kinerja di dalam sebuah organisasi, karena kepuasan menunjukkan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih baik dikarenakan hal tersebut berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi tersebut dikelola dengan baik.

PT. CEN Kurir Indonesia merupakan salah satu anak perusahaan dari Cardig International Grup, sebuah perusahaan transportasi dan logistik swasta nasional. Cardig Express Nusantara berdiri pada tanggal 9 April 1993 yang tumbuh menjadi salah satu perusahaan *freight forwarding* yang berpusat di Bandara Halim Perdanakusuma, Jakarta.

PT. CEN Kurir Indonesia, Jakarta merupakan tempat yang sesuai untuk dilakukan penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dikarenakan terjadi fluktuatif kinerja karyawan berdasarkan data kinerja karyawan PT. CEN Kurir Indonesia pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Performance Review Karyawan PT. CEN Kurir Indonesia, Jakarta
Tahun 2014-2016

Nilai	Total			Bobot	Persentase (%)		
	2014	2015	2016		2014	2015	2016
A (95-100)	26	26	20	5	22,03	21,14	15,39
B (85-94)	12	12	10	4	10,17	9,75	7,69
C (75-84)	78	80	92	3	66,10	65,04	70,77
D (60-74)	2	6	8	2	1,69	4,88	6,15
Total	118	123	130	Total	100	100	100

Sumber: Data Personalia PT. CEN Kurir Indonesia, Jakarta.

Keterangan:

Nilai A = 95 – 100

Nilai B = 85 – 94

Nilai C = 84 – 75

Nilai D = 74 – 60

Tabel 1.1 menunjukkan persentase kinerja karyawan di PT. CEN Kurir Indonesia, Jakarta dengan menggunakan sistem penilaian indeks dengan huruf A – D. Dari data tersebut dapat dilihat kinerja karyawan PT. CEN Kurir Indonesia, Jakarta mengalami penurunan, dimana persentase karyawan yang mendapatkan nilai A dan B mengalami penurunan tiap tahunnya. Sedangkan persentase karyawan yang mendapatkan nilai C dan D meningkat cukup tinggi pada tahun 2014 hingga 2016.

Selain dari tabel diatas, penelitian ini juga didukung oleh *research gap* yang digunakan sebagai dasar penelitian. Terdapat perbedaan dan keterbatasan-keterbatasan penelitian yang terjadi merupakan hasil dari penelitian terdahulu dengan variabel terkait dengan penelitian ini yaitu, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 1.2
Research Gap

Variabel Penelitian	Positif	Negatif
Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Kasim, <i>et al</i> (2016), Pawirosumarto, <i>et al</i> (2017), Prameswari (2015), Vidriyansyah (2014)	Hayati (2014)
Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Pawirosumarto, <i>et al</i> (2017), Mangkunegara dan Waris (2015), Kasim, <i>et al</i> (2016), Sofyan, <i>et al</i> (2016), Prameswari (2015)	Setiawan (2013),
Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Siengthai dan Pila-Ngarm (2015), Hussain Khan, <i>et al</i> (2011), Vidriyansyah (2014), Ratih (2016), Sofyan, <i>et al</i> (2016)	Crossman dan Abou-Zaki (2003)

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Kasim, *et al* (2016), Pawirosumarto, *et al* (2017), Prameswari (2015) dan Vidriyansyah (2014) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014) menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut disebabkan karena jumlah responden yang relatif sedikit.

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan umumnya menghasilkan hubungan yang positif, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, *et al* (2017), Mangkunegara dan Waris (2015), Kasim, *et al* (2016), Sofyan, *et al* (2016) dan Prameswari (2015). Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan untuk bidang pelayanan kesehatan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien dan disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila-Ngarm (2015), Hussain Khan, *et al* (2011), Vidriyansyah (2014), Ratih (2016), dan Sofyan, *et al* (2016) menunjukkan hasil positif, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Crossman dan Abou-Zaki (2003) menunjukkan hasil negatif bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Siengthai (2015) memiliki keterbatasan dimana penelitian tersebut dilakukan hanya di industri perbankan dan diharapkan untuk dilakukan pada sektor industri lainnya. Pada penelitian ini, penulis mengembangkan penelitian ke sektor industri jasa transportasi untuk mengetahui bagaimana variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa transportasi.

Tabel 1.3
Keterbatasan Penelitian Terdahulu dan Kontribusi Penelitian ini

Keterbatasan Penelitian	Kontribusi Penelitian Ini
Penelitian ini dilakukan di industri perbankan dan peneliti menyarankan untuk dikembangkan pada sektor industri lainnya. (Siengthai dan Pila-Ngarm, 2015)	Mengembangkan penelitian ini ke sektor industri jasa transportasi untuk menguji pengaruh variabel terkait di sektor yang berbeda sesuai dengan saran penelitian sebelumnya.
Penelitian ini menggunakan teknik convenience sampling sehingga hasil penelitian tidak menggambarkan populasi pekerja secara umum. (Pawirosumarto, et al 2017)	Penelitian ini menggunakan total sampling pada karyawan PT. CEN Kurir Indonesia, Jakarta agar hasil penelitian dapat menggambarkan populasi secara umum.
Penelitian ini dilakukan sebatas lingkup rumah sakit dan peneliti menyarankan untuk dikembangkan ke instansi-instansi lainnya dalam lingkup pemerintahan atau perusahaan swasta. (Setiawan, 2003)	Mengembangkan penelitian ini ke sektor industri jasa transportasi untuk menguji pengaruh variabel terkait di sektor yang berbeda sesuai dengan saran penelitian sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini didasarkan pada *research gap* dari penelitian terdahulu dan fenomena bisnis yang terjadi pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta. *Research gap* ditemukan dalam penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, masih banyak perbedaan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam tabel 1.2 yang turut dipengaruhi oleh perbedaan variabel yang digunakan, sampel, instrument, dan sumber data yang digunakan dalam tiap-tiap penelitian. Fenomena yang terjadi adalah kinerja karyawan pada PT. CEN Kurir Indonesia, Jakarta yang mengalami penurunan tiap tahunnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian penelitian selanjutnya mengenai variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan optimal bagi karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka menjelaskan mengenai teori-teori yang melandasi penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, jenis sumber data dan teknik pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

Didalam bab ini diuraikan deskripsi objek penelitian, hasil analisis data dari pengujian statistik serta pembahasan hasil atas hipotesis yang diuji.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi kebijakan, dan saran bagi pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini.