

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, KEPUASAAN KERJA DAN
DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. AYU SHAKIRA
PRATAMA**



Diajukan Oleh:

BERLIANA SEPTIANI

NPM : 2201110177

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

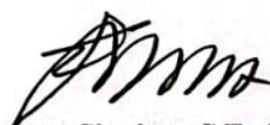
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

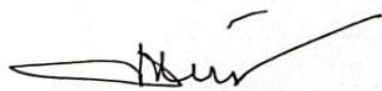
Nama : Berliana Septiani
Nomor Pokok / NPM : 2201110177
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Ayu Syakira Pratama.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 7/4 24


Pembimbing I: Firdaus Sianipar, S.E., M.M.
NIDN. 0203066401

Tanggal 7/4 24


Pembimbing II: Liliana, S.E., M.Si.
NIDN. 0214066501


Mengetahui:

Dekan 7/4 24
Tanggal



Dr. Hj. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 7/4 24


Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

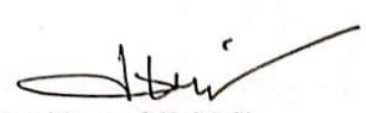
Nama : Berliana Septiani
Nomor Pokok / NPM : 2201110177
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Ayu Syakira
Pratama.

Penguji Skripsi

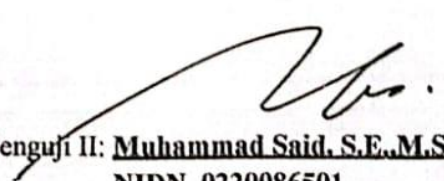
Tanggal... 7/4 24

Ketua Penguji I: 
Eridaus Sianipar, S.E., M.M.
NIDN. 0203066401

Tanggal... 7/4 24

Penguji I: 
Liliana, S.E., M.Si.
NIDN. 0214066501

Tanggal... 7/4 24

Penguji II: 
Muhammad Said, S.E., M.Si.
NIDN. 0220086501

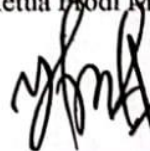
Mengesahkan,

Dekan



Dr. Hj. Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen



Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Kore ga ore no saikō chitenda Mō ore no yaritakatta koto
ZENBU DEKIRU!!!” – Monkey D. Luffy**

PERSEMBAHAN :

1. Orang tua tercinta Ayahanda Arfaini dan Ibunda Herlinawati tercinta, yang selalu memberikan semangat dan doa yang tiada henti. terima kasih selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, berkorban keringat, tenaga dan pikiran, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis memberikan motivasi dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Kupersembahkan karya besar ini sebagai bukti keseriusanku dalam membalas semua pengorbananmu.
2. Kakakku tercinta, Tiara Nita Angela dan Dwiky Satria Buana. Terima kasih atas segala doa, dukungan, semangat, dan kasih sayang yang tiada henti, sehingga penulis mampu melangkah sejauh ini dan akhirnya menyelesaikan studi hingga meraih gelar sarjana. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan dibalas dengan kebahagiaan dan keberkahan.
3. Terima kasih kepada sahabat seperjuangan Hostarika, Marsellah Ramadani, Melani Puspita, Tiara Wulandari, Lyra Dwi Ramadanti, Adelia Oktarina Anggraini yang telah menjadi teman penulis hingga saat ini. Terima kasih atas kebersamaan, partisipasi, motivasi, dukungan, serta pengalaman berharga

yang begitu berkesan dalam proses penyusunan skripsi ini. Semangat, doa, dan perhatian yang kalian berikan menjadi kekuatan terbesar hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini. Semoga persahabatan ini selalu terjaga dan kita semua diberikan semangat serta kesuksesan untuk masa depan yang lebih gemilang. *Keep shining, keep fighting, and may our future be filled with success and happiness.*

4. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, Berliana Septiani, atas segala kerja keras, kesabaran, dan semangat yang tidak pernah padam dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih karena telah berjuang sejauh ini, karena telah terus meyakinkan dan menguatkan diri bahwa semua ini bisa diselesaikan dengan baik. Terima kasih karena mampu bertahan dan mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar kendali, serta tidak pernah memilih untuk menyerah sesulit apa pun prosesnya. Meski harus menghadapi kegagalan, kebingungan, dan perasaan ingin menyerah, terima kasih karena tetap jujur pada rasa takut namun tidak membiarkan rasa takut itu membatasi langkah. Karena keberanian bukanlah ketiadaan rasa takut, melainkan tekad untuk terus melangkah meski rasa takut masih ada. Terima kasih karena sudah berani memilih, memilih untuk mencoba, memilih untuk belajar, memilih untuk kuat, dan memilih untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Ini adalah pencapaian yang patut dibanggakan. Semoga diri ini senantiasa diberikan semangat yang tak pernah habis, hati yang kuat, pikiran yang jernih, serta masa depan yang penuh keberkahan, kebahagiaan, dan kesuksesan. Semoga Allah melimpahkan rezeki yang luas, halal, dan berkah,

membuka jalan menuju karier yang gemilang, serta mempertemukan dengan perusahaan yang baik dan lingkungan kerja yang sehat, suportif, dan penuh peluang untuk berkembang. *I am proud of myself for never giving up, for rising every time I fell, and for having the courage to keep going no matter how hard it was. This is only the beginning; I will strive for abundance, meaningful work, and a future filled with purpose, success, and endless growth..*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Berliana Septiani

Nomor Pokok / NPM : 2201110177

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S1)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dituid dengan sungguh-sungguh yang berjudul “Pengaruh Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Ayu Shakira Pratama” Apabila terdapat adanya kesalahan dan kekeliruan pada skripsi ini maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebagai penulis.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat yang sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 2026

Peneliti,



Berliana Septiani

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **”Pengaruh Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Ayu Syakira Pratama”** yang disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti.

Peneliti menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan proposal ini. Namun, penulis sangat bersyukur karna dalam penyusunan proposal ini Peneliti banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Firdaus Sianipar.S.E.,M.M. Selaku dosen pembimbing I dan Ibu Liliana. S.E..M.Si. Selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi.

6. Kepada kedua orang tua tercinta Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Sehingga dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat baik kepada penulis. Serta diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

Peneliti

Berliana Septiani

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Faktor Pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia	10
2.1.4 Dimensi dan Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Kepuasan Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.2.2 Tujuan Kepuasan Kerja.....	13
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
2.2.4 Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.3 Disiplin Kerja	15
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja	16

2.3.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.4 Kinerja Pegawai.....	18
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	18
2.4.2 Tujuan Kinerja Pegawai.....	19
2.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai.....	20
2.5 Penelitian Terlebih Dahulu	21
2.6 Keterkaitan Antar Variabel.....	24
2.6.1 Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai	24
2.6.2 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	25
2.6.3 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	25
2.7 Kerangka Berfikir	26
2.8 Hipotesis.....	27
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN	29
3.1 Tempat Dan Waktu	29
3.1.1 Tempat Penelitian	29
3.1.2 Waktu Penelitian.....	29
3.2 Sumber Dan Teknik	30
3.2.1 Sumber Data.....	30
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	30
3.3 Populasi Dan Sampel	32
3.3.1 Populasi	32
3.3.2 Sampel	33
3.3.3 Teknik Sampling.....	33
3.4 Rancangan Penelitian	34
3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	35
3.5.1 Variabel Penelitian.....	35
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.6 Instrumen Penelitian	43
3.6.1 Uji Validitas	43
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	44
3.7 Skala Likert	44

3.8 Uji Asumsi Klasik	45
3.9 Teknik Analisis Data	47
3.9.1 Uji Statistik Deskriptif.....	47
3.9.2 Uji Statistik Inferensial	47
3.9.3 Koefisien Korelasi (r)	48
3.9.4 Koefisien Determinasi (R^2)	49
3.10 Uji Hipotesis	49
3.10.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	49
3.10.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	50
BAB IV	53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Umum.....	53
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	53
4.1.2 Visi Dan Misi	54
4.1.3 Struktur Organisasi.....	55
4.1.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab	56
4.2 Pembahasan Dan Interpretasi	61
4.2.1 Karakteristik Responden.....	61
4.6.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	76
4.7 Hasil Uji Hipotesis	77
4.7.1 Hasil Uji Simultan F (Uji F)	77
4.7.2 Hasil Uji Parsial t (Uji t).....	78
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
BAB V.....	83
KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1 Kesimpulan.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN	88
DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Permasalahan Sumber Daya Manusia di PT. Ayu Shakira Pratama.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terlebih Dahulu	22
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi	29
Tabel 3.2 Definisi Variabel Operasional	37
Tabel 3.3 Kuisisioner Kategori Skala Likert	45
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Usia	61
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	63
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Vaaliditas Pengembangan SDM (X1).....	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Validias Disiplin Kerja (X3)	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Statistic Deskriptif	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	76
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot	71
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73

ABSTRAK

BERLIANA SEPTIANI, Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT.Ayu Shakira Pratama. , (Dibawah bimbingan Bapak Bapak Firdaus Sianipar.S.E.,M.M. dan Ibu Liliana. S.E..M.Si.).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT.Ayu Shakira Pratama. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Hasil pengolahan data dengan SPSS Ver. 27.0 pada uji F dan uji t lebih kecil dari 0,05 atau F sig (0,000) , (0,05) artinya ada pengaruh secara signifikan antara Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai PT. Ayu Shakira Pratama.

Berdasarkan uji t atau uji Secara Parsial Pengembangan SDM (X1) ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT.Ayu Shakira Pratama dengan t hitung 3,662 dengan signifikan 0,000. Secara parsial Berdasarkan uji t Kepuasan Kerja (X2) tidak ada berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT.Ayu Shakira Pratama dengan t hitung 1,167 dengan signifikan 0,247. Secara parsial Berdasarkan uji t Disiplin Kerja (X3) ada berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT.Ayu Shakira Pratama, dengan uji t 9,895 dengan signifikan 0,00.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja,dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

BERLIANA SEPTIANI, Human Resource Development, Job Satisfaction, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Ayu Shakira Pratama. (Under the guidance of Mr. Firdaus Sianipar, S.E., M.M., and Ms. Liliana, S.E., M.Sc.).

This study aims to determine the significant influence of Human Resource Development, Job Satisfaction, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Ayu Shakira Pratama. The population and sample in this study were 75 respondents. The data types used in this study are primary and secondary data. The primary data were obtained by distributing questionnaires to respondents, and validity and reliability tests were conducted. Hypothesis testing was conducted using the F-test and t-test.

The results of data processing using SPSS Ver. 27.0 in the F test and t test is smaller than 0.05 or F sig (0.000), (0.05) meaning there is a significant influence between Human Resource Development, Job Satisfaction, Work Discipline together on Employee Performance at PT. Ayu Shakira Pratama.

Based on the t test or partial test, Human Resource Development (X1) has an influence on Employee Performance at PT. Ayu Shakira Pratama with a calculated t of 3.662 with a significance of 0.000. Partially Based on the t test, Job Satisfaction (X2) has no effect on Employee Performance at PT. Ayu Shakira Pratama with a calculated t of 1.167 with a significance of 0.247. Partially Based on the t test, Work Discipline (X3) has an influence on Employee Performance at PT. Ayu Shakira Pratama, with a t test of 9.895 with a significance of 0.00.

Keywords: Human Resource Development, Job Satisfaction, and Work Disciplin

RIWAYAT HIDUP

BERLIANA SEPTIANI, dilahirkan di Palembang pada tanggal 23 september 2003 dari Bapak yang bernama Arfaini dan Ibu yang bernama Herlinawati. Merupakan anak ke 3 (tiga) dari 3 (tiga) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2015 di MIN 2 Model Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP Negeri 33 Palembang. Sekolah Menengah Atas yang diselesaikan pada tahun 2021 di SMA Negeri 11 Palembang. Pada tahun 2022 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Palembang, 2026

Berliana Septiani

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan karena memiliki peran strategis dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2020), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu, di mana perilaku dan prestasi kerjanya dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif.

Kinerja Pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan dan berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi. Rahayu, S. T., & Ismail, I. (2024)

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan SDM merupakan upaya perusahaan dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana. Menurut Gary Dessler (2020),

pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja guna mencapai kinerja yang lebih efektif. Selain itu, Veithzal Rivai (2021) menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan yang terarah dan berkelanjutan. Pengembangan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan akan membantu karyawan meningkatkan kompetensi kerja, memahami tugas dan tanggung jawabnya, serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Namun, apabila pengembangan SDM tidak dilakukan secara optimal, maka kemampuan karyawan cenderung tidak berkembang dan dapat berdampak pada penurunan kinerja.

Selain pengembangan SDM, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup kepuasan terhadap gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Menurut Stephen P. Robbins (2021), kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan yang diyakini seharusnya diterima. Sementara itu, Fred Luthans (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Sebaliknya, rendahnya

kepuasan kerja dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Selain itu, Singodimedjo (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menunjukkan perilaku kerja yang tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Rendahnya tingkat kedisiplinan kerja dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, menurunnya produktivitas kerja, serta menghambat pencapaian target perusahaan.

PT. Ayu Shakira Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan solar industri dan pendistribusian High Speed Diesel (HSD). Dalam operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mendukung kelancaran distribusi dan pelayanan kepada pelanggan. Namun, berdasarkan observasi awal masih terdapat permasalahan terkait Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja, dan Disiplinan Kerja yang berdampak pada Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja, dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Ayu Shakira Pratama.

Tabel 1.1
Permasalahan Sumber Daya Manusia
Di PT.Ayu Shakira Pratama

No	Variabel	Fenomena Yang Terjadi	Indikasi Permasalahan
1	Pengembangan SDM	Program pelatihan dan pengembangan karyawan belum dilakukan secara rutin dan terencana sehingga sebagian karyawan kurang memahami prosedur kerja	Kompetensi kerja karyawan belum optimal
2	Kepuasan kerja	Sebagian karyawan merasa beban kerja tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier.	Menurunnya motivasi dan semangat kerja karyawan
3	Kedisiplinan kerja	Masih terdapat karyawan yang datang terlambat, kurang mematuhi jam kerja, dan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Produktivitas kerja menurun dan target pekerjaan tidak tercapai secara maksimal
4	Kinerja karyawan	Kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan standar perusahaan.	Tujuan perusahaan sulit tercapai secara optimal

Sumber: Observasi Awal Dan Informasi Internal PT Ayu Shakira Pratama

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa permasalahan sumber daya manusia di PT. Ayu Shakira Pratama berkaitan erat dengan variabel pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan kedisiplinan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Permasalahan pertama berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Program pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Ayu Shakira Pratama belum dilaksanakan secara rutin dan terstruktur sehingga masih terdapat

karyawan yang kurang memahami prosedur kerja dan standar operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan SDM memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Gary Dessler (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan proses peningkatan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan kinerja. Selain itu, Veithzal Rivai (2021) juga menyatakan bahwa pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja karyawan.

Permasalahan kedua berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Sebagian karyawan merasa bahwa beban kerja yang diterima tidak sepenuhnya sebanding dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier. Rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan karyawan bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa adanya dorongan untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Menurut Stephen P. Robbins (2021), kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan tersebut. Sementara itu, Fred Luthans (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Rendahnya disiplin kerja dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan, menurunkan produktivitas kerja, serta berdampak pada pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku. Selain itu, Singodimedjo (2022) menyatakan bahwa

disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma dan aturan dalam organisasi.

Fenomena-fenomena tersebut secara langsung berdampak pada kinerja karyawan PT. Ayu Shakira Pratama. Kinerja karyawan yang diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja belum sepenuhnya mencapai standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan kedisiplinan kerja merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai PT. Ayu Shakira Pratama. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Ayu Shakira Pratama.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai PT. Ayu Shakira Pratama?

2. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT.Ayu Shakira Pratama?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT.Ayu Shakira Pratama?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT.Ayu Shakira Pratama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai PT.Ayu Shakira Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT.Ayu Shakira Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT.Ayu Shakira Pratama.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT.Ayu Shakira Pratama.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (PT.Ayu Shakira Pratama)
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen PT.Ayu Shakira Pratama dalam meningkatkan

Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia yang lebih terencana, peningkatan Kepuasan Kerja, serta penegakan Disiplin Kerja. penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis yang berkaitan dengan Pengelolaan Sumber Daya Manusia guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Pengembangan SDM, kepuasan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang sejenis.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan, serta pengalaman peneliti dalam menerapkan teori-teori manajemen Sumber Daya Manusia secara langsung di lapangan, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai pada perusahaan swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Firmansyah, H. (2022). "Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir". *Jurnal Manajemen*, 15(2), 45-56.
- Fred Luthans. (2022). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Regresi dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M.S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Iqbal Hasan. (2020). *Analisis Statistik Regresi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kerlinger, F.N. (2021). *Foundations of Behavioral Research*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Lestari, D. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Jambi". *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 78-89.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

- Mangkunegara, A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratama, N. (2023). "Pengaruh Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Selatan". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(3), 123-135.
- Putra, A. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 14(2), 67-78.
- Rahayu, S.T., & Ismail, I. (2024). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen*, 20(1), 34-45.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Robbins, S.P. (2021). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2020). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Riyanto, S. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Sari, R. (2021). "Pengaruh Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang". *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 16(4), 201-215.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. (2021). *Filsafat Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singodimedjo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliana, E. (2021). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Provinsi Lampung". *Jurnal Administrasi Publik*, 13(2), 156-168.

