

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
yang dimediasi Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada
Perusahaan CV. Tiga Berlian**

SKRIPSI



Ditulis Oleh:

Nama : Muhammad Al Hafizh
Nomor Mahasiswa : 17311377
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA
2022**

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan CV. Tiga Berlian

SKRIPSI



Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Ditulis Oleh:

Nama : Muhammad Al Hafizh
Nomor Mahasiswa : 17311377
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA
2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 06 Juli 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular orange stamp. The stamp contains the text "METRAI TEMPEL" and a unique alphanumeric code "3073AJX750106924".

Muhammad Al Hafizh

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
Pada
Perusahaan CV. Tiga Berlian

Oleh:

Nama : Muhammad Al Hafizh

Nomor Mahasiswa: 17311377

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 10 Juni 2022

Telah disetujui untuk maju ujian

Dosen Pembimbing



(Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PERUSAHAAN CV.TIGA BERLIAN**

Disusun Oleh : **MUHAMMAD AL HAFIZH**

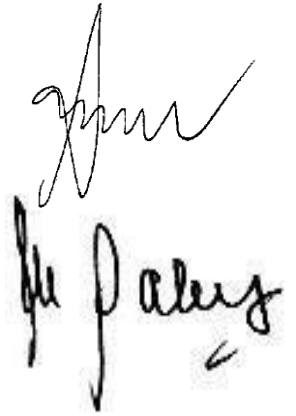
Nomor Mahasiswa : **17311377**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Rabu, 06 Juli 2022

Penguji/ Pembimbing TA : Arif Hartono,,S.E., MHRM., Ph.D.

Penguji : Majang Palupi,, Dr., BBA., MBA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah – Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Allah yang senantiasa bersama kita, dia dekat dan lebih dekat dari urat nadi ini. Yang kasih sayangnya melebihi apapun didunia ini. Dan junjungan kita Nabi Agung Muhamad Shallallahualaihi Wassalam sebagai umat terbaik dan suri tauladan. Semoga kelak kita mendapat syafa'at nya di yaumul akhirat.

Kepada kedua orang tua saya yang luar biasa atas jasa beliau dalam hidup penulis. Alhamdulillah Jazakillahu Khou, semoga Allah yang membalas segala kebaikan kedua orang tua saya. Allah senantiasa menjaga dan melindungimu.



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN CV.
TIGA BERLIAN**

Muhammad Al Hafizh

Universitas Islam Indonesia

Email: 17311377@students.uui.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi sebanyak 52 karyawan. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 52 karyawan. Oleh karena itu, pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode analisis penelitian menggunakan uji t, uji F, analisis regresi linear sederhana dan berganda serta analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung.

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

THE IMPACT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABEL AT CV. TIGA BERLIAN

Muhammad Al Hafizh

Islamic University of Indonesia

Email: 17311377@students.uui.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the mediating effect of job satisfaction in the relationship between motivation and work discipline on employee performance. This research was conducted quantitatively and used a questionnaire as a data collection method. The population is 52 employees. The research sample used was 52 employees. Therefore, sampling using the census method. The research analysis method used t test, F test, simple and multiple linear regression analysis and path analysis. The results of this study indicate that motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, motivation and work discipline have a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction can mediate the relationship between motivation and work discipline on employee performance, which means that the indirect effect of motivation and work discipline on employee performance is greater than the direct effect.

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

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya. Tak lupa shalawat serta salam dihaturkan untuk Nabi Muhammad SAW. Nabi pemimpin umat yang menyelamatkan manusia dari zaman jahiliyah yang gelap gulita menuju zaman Islamiyah yang terang benderang dan penuh ilmu pengetahuan. Dalam pembuatan dan penulisan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang menghadang. Namun, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan CV. Tiga Berlian”**

Dalam penyusunan karya ilmiah ini, tentunya terdapat perjuangan dan tantangan bagi penulis. Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan karya ilmiah ini tidak lain berkat doa, usaha, tawakal, dukungan, bantuan serta bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat dalam kehidupan sehari-hari sampai akhir nanti.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, bantuan, arahan, motivasi, serta dorongan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penelitian dan penulisan skripsi ini.

7. Kedua orangtua tercinta Ayahanda Maryono dan Ibunda Irna Mumpuni yang selalu memberikan kasih sayang melimpah, doa, arahan, perhatian, serta dukungan baik moral maupun finansial.
8. Karyawan CV Tiga Berlian yang senantiasa memberikan kesempatan untuk menjadi objek penelitian.
9. Terimakasih untuk teman-teman yang membantu dalam pengerjaan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu memberikan limpahan rahmat, karunia, serta balasan yang lebih atas kebaikan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dalam membantu penulis menyusun skripsi ini.



Yogyakarta, 01 April 2022

Muhammad Al Hafizh

Daftar Isi

Daftar Isi	i
Daftar Gambar	iv
Daftar Tabel	v
Daftar Lampiran	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.1.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan	7
2.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	10
2.1.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	13
2.1.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	16
2.1.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.1.7 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.8 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	22
2.1.9 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	26
2.2 Landasan Teori	41
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	41
2.2.2 Motivasi	46
2.2.3 Disiplin Kerja	51
2.2.4 Kinerja	58
2.2.5 Kepuasan Kerja	65
2.3 Hubungan Antar Variabel	71
2.3.1 Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	71
2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	73

2.3.3	Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.3.4	Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	74
2.3.5	Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	75
2.3.6	Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	76
2.3.7	Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.3.8	Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	77
2.3.9	Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	79
2.4	Kerangka Pikir	81
2.5	Hipotesis Penelitian	82
BAB III METODE PENELITIAN		84
3.1	Pendekatan Penelitian	84
3.2	Lokasi Penelitian	85
3.2.1	Profil Perusahaan	85
3.2.2	Sejarah Berdirinya Perusahaan	85
3.2.3	Visi dan Misi Perusahaan	86
3.3	Populasi	86
3.4	Sampel	86
3.5	Variabel Penelitian	88
3.6	Definisi Operasional	89
3.6.1	Motivasi (X_1)	89
3.6.2	Disiplin Kerja (X_2)	90
3.6.3	Kepuasan Kerja (Z)	90
3.6.4	Kinerja Karyawan (Y)	92
3.7	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	93
3.8	Uji Instrumen Penelitian	93
3.8.1	Uji Validitas	93
3.8.2	Uji Reliabilitas	95
3.9	Metode Analisis Data	96
3.9.1	Analisis Deskriptif	96
3.9.2	Analisis Inferensial	97
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		102
4.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen penelitian	102
4.1.2	Hasil Uji Reliabilitas	107



4.2	Analisis Deskriptif	107
4.2.1	Analisis Deskriptif Responden Penelitian	107
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	116
4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	121
4.3.1	Hasil Uji Normalitas	121
4.3.2	Uji Heteroskedastisitas	125
4.3.3	Uji Multikolinearitas	125
4.3.4	Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik	126
4.4	Analisis regresi linear berganda	127
4.4.1	Pengujian Regresi linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja	127
4.4.2	Pengujian Regresi Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yakni Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	129
4.5	Uji Hipotesis	131
4.5.1	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	133
4.5.2	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	131
4.5.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	134
4.6	Pembahasan	140
4.6.1	Data Deskriptif	140
4.6.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	141
4.6.3	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	142
4.6.4	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.6.5	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	142
4.6.6	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	143
4.6.7	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	144
4.6.8	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.6.9	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	145
4.6.10	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	146
4.7	Pembahasan Umum	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		148
5.1	Kesimpulan	148
5.2	Saran	148
5.3	Penelitian selanjutnya	150

Daftar Pustaka	151
LAMPIRAN	163
Biodata Penulis	193

Daftar Gambar

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian	82
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	108
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	109
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	111
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	112
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	113
Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	114
Gambar 4. 7 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian	115
Gambar 4. 8 Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	123
Gambar 4. 9 Hasil Uji Normalitas (P – Plot).....	123
Gambar 4. 10 Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	124
Gambar 4. 11 Hasil Uji Normalitas (P – Plot).....	124
Gambar 4. 12 Pengujian signifikansi t hitung.....	137
Gambar 4. 13 Pengujian signifikansi t hitung.....	138

Daftar Tabel

Tabel 2. 1 Review Jurnal Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	9
Tabel 2. 2 Review Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	12
Tabel 2. 3 Review Jurnal Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2. 4 Review Jurnal Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Error! Bookmark not defined.	
Tabel 2. 5 Review Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	18
Tabel 2. 6 Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
Tabel 2. 7 Review Jurnal Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2. 8 Review Jurnal Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2. 9 Review Jurnal Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	27
Tabel 2. 10 Teori Rujukan Motivasi.....	29
Tabel 2. 11 Teori Rujukan Disiplin Kerja	31
Tabel 2. 12 Teori Rujukan Kinerja.....	34
Tabel 2. 13 Teori Rujukan Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 4. 1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel	102
Tabel 4. 2 Validitas Pernyataan X1 (Motivasi)	103
Tabel 4. 3 Validitas Pernyataan X2 (Disiplin).....	103
Tabel 4. 4 Validitas Pernyataan Z (Kepuasan)	104
Tabel 4. 5 Validitas Pernyataan Y (Kinerja).....	105
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	107
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	108
Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	109
Tabel 4. 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	110
Tabel 4. 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	111
Tabel 4. 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	112
Tabel 4. 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	113
Tabel 4. 13 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian.....	114
Tabel 4. 14 Kelas Interval Kategori	116

Tabel 4. 15 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Motivasi.....	117
Tabel 4. 16 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Disiplin Kerja	118
Tabel 4. 17 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	119
Tabel 4. 18 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Kinerja.....	120
Tabel 4. 19 Hasil Uji Normalitas	122
Tabel 4. 20 Hasil Uji Heteroskedastisitas	125
Tabel 4. 21 Uji Multikolinearitas.....	126
Tabel 4. 22 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik	126
Tabel 4. 23 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	127
Tabel 4. 24 Koefisien Determinasi Berganda Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	128
Tabel 4. 25 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	129
Tabel 4. 26 Koefisien Determinasi Berganda Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	131
Tabel 4. 27 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 28 Hasil Uji F Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 29 Hasil Uji F Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 30 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	134
Tabel 4. 31 Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Motivasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan kerja	136
Tabel 4. 32 Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan kerja	138
Tabel 4. 34 Rekapitulasi Hasil Rekap Uji Hipotesis.....	139

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	164
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah	172
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	176
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	177
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	178
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)	179
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	180
Lampiran 8 Karakteristik Responden	181
Lampiran 9 Statistik Deskriptif.....	183
Lampiran 10 Uji Normalitas	186
Lampiran 11 Uji Multikolinearitas	187
Lampiran 12 Uji Heteroskedastisitas.....	188
Lampiran 13 Analisis Regresi.....	188
Lampiran 14 Analisis Path.....	190



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Motivasi merupakan hal yang menjadi penggerak bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, atau dengan kata lain motivasi kerja merupakan hal yang menimbulkan hal dan semangat untuk bekerja. Motivasi kerja dalam pandangan Robbins (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Berdasarkan pendapat Stokes di dalam buku Kadarisman (2012:278) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Sedangkan Pinder (2008:11) memiliki pendapat *“work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate work-related and to determine its form, direction, intensity, and duration”*. Maksud dari pernyataan tersebut yaitu berarti motivasi kerja itu sendiri merupakan suatu kekuatan yang berasal dari dalam maupun dari luar seorang individu/karyawan supaya bisa memulai pekerjaannya agar mampu membentuk karakter, bakat, kekuatan, jangka waktu pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat perilaku seorang karyawan untuk melakukan Tindakan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap seorang karyawan terhadap peraturan yang ada di organisasi. Handoko (2014:208) berpendapat bahwa teori disiplin kerja

yaitu bahwa disiplin kerja itu sendiri adalah aktivitas manajemen untuk menjalankan berbagai operasional yang sesuai dengan standar–standar yang ada di perusahaan. Lalu menurut Hasibuan (2002:193) disiplin kerja itu sendiri diartikan sebagai pengetahuan dan kemauan seorang karyawan yang menaati semua peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Menurut pendapat ahli yang lain yaitu, Singodimedjo (2002) mengemukakan bahwa disiplin kerja itu sendiri merupakan sikap kesanggupan seseorang untuk mematuhi dan menaati semua peraturan yang berlaku di lingkungannya. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu bagaimana sikap, tingkah laku, dan perbuatan seorang karyawan yang sesuai dengan aturan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam perusahaan, baik itu secara kualitas maupun secara kuantitas. Robbins (2003) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan sebagai kegiatan dari hubungan antara keahlian dan motivasi. Menurut Veithzal (2005:97) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Dari beberapa teori yang dikemukakan para tokoh manajemen tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai atau diperoleh oleh seorang karyawan di perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat bagaimana seorang karyawan mendapat kepuasan atau memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan selama berada di

perusahaan atau organisasi. Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Sedangkan Locke dalam Luthans (2006:243) memiliki pendapat bahwa kepuasan kerja itu merupakan suatu keadaan emosi yang positif di mana asalnya dari nilai suatu pekerjaan maupun pengalaman karyawan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap positif perwakilan yang memasukkan perilaku terhadap pekerjaan mereka selama berada di perusahaan atau organisasi.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang penting untuk meningkatkan kinerja, di mana jika seorang karyawan memiliki motivasi yang kuat, maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dharma (2017), Achmad & Sunarsi (2019), (Sulila *et al.* 2020), (Hastutik *et al.* 2018), (David *et al.* 2018), Reni & Wardhani (2019), Arya (2018), Prastiyo (2018) di mana para peneliti sebelumnya yang sudah disebutkan menunjukkan hasil positif antara pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ryani dan Ekhsan (2020) di mana hasilnya tidak berpengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Motivasi juga memiliki hubungan kepuasan kerja, di mana semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi juga disiplin kerja dan begitu sebaliknya. Hal ini tentunya berkaitan dengan penelitian sebelumnya Chin – Shang Lu & Kelvin Pang (2018), Ali dan Govand (2021), (Irwan *et al.* 2020), (Merceline *et al.* 2020), Atmi (2018), (Margaretha *et al.* 2020) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja.

Disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, karena jika kedisiplinan seorang karyawan itu tinggi maka, semakin tinggi juga produktivitas kerja dan kinerja perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Cendy dan Setyo (2020), Esthi dan Shavira (2019), (Bangun *et al.* 2019), (Sulila *et al.* 2020), (Hastutik *et al.* 2018), David dan Shirly (2018), Amrison dan Muis (2021), Ayu dan Wawan (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bryan *et al.* 2019) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja.

Selain itu disiplin kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja. Karena jika semakin baik kedisiplinan kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan atau organisasi. Hal ini berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Astuti *et al.* 2020), (Sherly *et al.* 2021), Syarifudin dan Jaenab (2021), (Merceleine *et al.* 2020), Atmi (2018), (Margaretha *et al.* 2020) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di perusahaan CV. Tiga Berlian

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dibahas, maka rumusan masalah yang didapatkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
6. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, di antaranya:

1. Bagi Organisasi

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, di mana nantinya bisa digunakan perusahaan sebagai referensi untuk menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan terkait penelitian ini. Dan juga bisa membuat berbagai kebijakan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

2. Bagi penulis

Bagi penulis sendiri penelitian ini dapat digunakan sebagai untuk mendapatkan ilmu dan pengalaman baru dalam dunia penelitian. Melakukan penelitian langsung dengan terjun ke lapangan penulis bisa mengetahui masalah apa saja yang terjadi di dunia kerja

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini nantinya bisa menjadi referensi bagi peneliti lain atau menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang sesuai dengan topik penelitian ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini ditulis oleh penulis berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti – peneliti sebelumnya yang terkait dengan variabel yang akan diteliti. Variabelnya antara lain yaitu motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Dengan adanya penelitian sebelumnya sebagai sumber dan referensi oleh penulis, maka penulis dapat memahami apa saja indikator dari penelitian tersebut dan menjadi acuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis nantinya. Di bawah ini merupakan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, di mana memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini yaitu:

2.1.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan

1. Chin – Shang Lu & Kelvin Pang (2018)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chin – Shang Lu dan Kelvin Pang (2018) yang berjudul *Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance an empirical study of container shipping companies in Taiwan* memiliki tujuan untuk mengetahui apakah motivasi karyawan di perusahaan pengiriman peti kemas yang ada di Taiwan memiliki hubungan atau memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja bagi karyawan perusahaan. Dari penelitian Chin – Shang Lu dan Kelvin Pang (2018) telah ditemukan hasil bahwa motivasi berhubungan signifikan dan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, di dalam penelitiannya disebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karier untuk meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa persamaan yang dilakukan peneliti dengan penelitian sebelumnya terletak pada persamaan variabel yaitu adanya variabel motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan

perbedaannya terletak pada sektor usaha, di mana penelitian sebelumnya bergerak di sektor jasa pengiriman sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menggeluti usaha di sektor properti.

2. Ali & Govand (2021)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ali dan Govand (2021) yang berjudul *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction* penelitian yang telah dilakukan ini merupakan kajian empiris sebelumnya yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi karyawan dengan kepuasan kerja. Untuk sampel penelitian ini didapatkan secara random di bank yang berbeda yang berada di Irak dan didapatkan sebanyak 128 sampel dengan cara menyebarkan kuesioner. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu adanya persamaan variabel motivasi dan kepuasan karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis dan juga bidang perusahaan. Di mana dalam penelitian yang dilakukan Ali dan Govand (2021) bergerak pada sektor bank, sedangkan perusahaan yang diteliti oleh penulis bergerak di bidang properti.

3. Irwan *et al.*, (2020)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Irwan *et al.* 2020) yang berjudul *“Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia”* bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan pertambangan batu bara Bukit Asam. Dan dalam penelitian yang telah dilakukan ini didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Dan juga dalam penelitian ini disebutkan bahwa kepemimpinan juga memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terletak pada persamaan variabel, yaitu motivasi dan kepuasan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel kepemimpinan dan juga bidang perusahaannya. Perusahaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Irwan *et al.*, (2020) bergerak di sektor pertambangan. Sedangkan yang dilakukan penulis perusahaannya bergerak di sektor properti.

Tabel 2. 1 Review Jurnal Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Konsep/Teori	Hasil
1	Kelvin Pang & Chin-Shan Lu (2018) Maritime Business Review. Vol. 3 No. 1, 2018 <i>Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance an empirical study of container shipping companies in Taiwan</i> Sampel: 96 Karyawan yang ada di perusahaan pelayaran di taiwan Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Motivasi: Al-Alawi (2005) supervisor's appreciation, prizes, salary increase and bonus as important factors. Kepuasan Kerja: (Sansone and Harackiewicz, 2000; Vidal et al., 2007; Lane et al., 2010). the factors include salary, working environment, autonomy, communication and organizational commitment	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2	Ali & Govand (2021) International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM) ISSN: 2456-8678 [Vol-5, Issue-2, Mar-Apr 2021] <i>An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction</i> Sampel: 128 karyawan di bank yang berbeda yang ada di Irak	Motivasi: (Anwar & Shukur, 2015) responsibility, freedom to act, courage to use and develop person's own skills, interesting tasks and opportunities for advancement. Kepuasan Kerja: (Riyadi, 2020)	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

	Alat Analisis: Observed Data Correlation Matrix, SAS PCA Output, Correlation Analysis Metode: Kuantitatif	Career opportunities, job influence, teamwork and job challenge.	
3	Irwan et al., (2020) Vol 7 No 6 (2020) 387 – 397, Journal of Asian Finance, Economics and Business <i>Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia</i> Sampel: 335 karyawan di Bukit Asam Coal Mining Company Ltd. Alat Analisis: AMOS 22.0 Metode: Kuantitatif	Motivasi: Mc Clelland (1995) <i>Need for achievement, Need for affiliation, The need for power</i> Kepuasan Kerja: Anghelache (2015) Satisfied with social relations with coworkers, satisfied with the facilities received, satisfied with the way the supervisor (manager) handles employees, Opportunity to do different things, Opportunity to do something with the abilities possessed at work, Satisfied with conditions work in company	Motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan

2.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

1. Astuti et al., 2020

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Astuti et al. 2020) yang berjudul “*The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di berbagai puskesmas yang ada di Semarang, penelitian ini mengambil 80 pegawai sebagai sampel dengan cara menyebar kuesioner. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini

dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu terletak pada variabel yang diteliti. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel lingkungan kerja. Dan juga bidang penelitian yang dilakukan (Astuti *et al.* 2020) yaitu tentang layanan kesehatan masyarakat sedangkan yang diteliti oleh penulis yaitu perusahaan yang bergerak di bidang properti.

2. Sherly *et al.*, 2021

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sherly *et al.* 2021) yang berjudul “*The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction*” memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang berjenis kuantitatif ini mengambil sampel/populasi sebanyak 66 karyawan di PT Ria Multi Solusindo Medan. Setelah dilakukan penelitian ditemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya persamaan variabel kepuasan dan disiplin kerja. sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja. perbedaan lainnya juga terletak pada lokasi penelitian, di mana lokasi penelitian yang dilakukan oleh Sherly *et al.*, berada di Medan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis dilakukan di Sumatera Barat.

3. Syarifudin & Jaenab 2021

Dalam penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Syarifudin dan Jaenab (2021) berjudul “*The Effect Of Organizational Culture And Work Discipline On Job Satisfaction Of Bima City Social Service Employees*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. penelitian ini dilakukan di dinas sosial kota Bima dengan cara mengambil 56 karyawan sebagai sampel.

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan cara menyebar kuesioner. Setelah dilakukan penelitian terhadap 56 karyawan ditemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penulis yaitu lokasi penelitian dan adanya beberapa penambahan variabel oleh penulis, seperti variabel motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan persamaannya terletak pada variabel kepuasan dan disiplin kerja.

Tabel 2. 2 Review Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Konsep/Teori	Hasil
1	<p>Astuti et al., (2020) Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar) Vol. 1 No. 2: August 2020 <i>The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance</i></p> <p>Sampel: 80 karyawan di berbagai puskesmas yang ada di semarang Alat Analisis: PLS and SmartPLS software version 3.0 Metode: Kuantitatif</p>	<p>Disiplin Kerja: Asbari (2019) <i>Attitude or behavior, order, violation, on time, recompense, purpose, ability, justice, decisiveness</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Purwanto (2020) <i>The Work Itself, Wages/Salary, Promotion, Supervision, Partners work</i></p>	Variabel independen disiplin kerja memengaruhi variabel dependen kepuasan kerja
2	<p>Sherly et al., (2021) International Journal of Social Science and Business. Volume 5, Number 2, 2021, pp. 174-179 <i>The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction</i></p> <p>Sampel: 66 karyawan di PT Ria Multi Solusindo Medan Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Disiplin Kerja: Jaka et al., (2013) <i>Honesty, Punctuality, Attendance in working hours, Following the company's way of working</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Palupi J. (2018) <i>Enjoy his work, work morale, discipline, work performance, facilities, salary, job security, social aspects</i></p>	Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

3	<p>Syarifudin & Jaenab (2021) Journal of Management Studies Program. Putra Batam University <i>The Effect of Organizational Culture and Work Discipline On Job Satisfaction Of Bima City Social Service Employees</i></p> <p>Sampel: 56 karyawan pegawai dinas sosial kota Bima Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Disiplin Kerja: Rivai (2013) <i>Attendance, Obedience to work regulations, Obedience to work standards, High level of alertness, Work ethically</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Indrasari (2017) <i>Satisfaction with the work itself, Satisfaction with salary, Promotion opportunities, Satisfaction with supervision, Satisfaction with co-workers</i></p>	<p>Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja</p>
---	---	---	--

2.1.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Dharma 2017

Penelitian yang telah dilakukan oleh Dharma (2017) berjudul “*The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variabel at Bank Aceh Syariah*” bertujuan untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di PT. Bank Aceh Syariah dengan mengambil 74 pegawai sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Setelah dilakukan penelitian ditemukan hasil bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dengan tingginya motivasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya persamaan variabel motivasi dan kinerja. Sedangkan beberapa perbedaan antara ulasan ini dan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada lokasi penelitian dan juga bidang perusahaan yang diteliti. Di

mana perusahaan yang diteliti oleh Dharma (2017) bergerak di bidang jasa penyimpanan uang (bank), sedangkan perusahaan yang diteliti oleh penulis bergerak di bidang properti.

2. Ryani & Ekhsan 2020

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*” ini dilakukan oleh Ryani dan Ekhsan (2020). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara mengambil 92 karyawan yang ada di PT Samsung Elektronik Indonesia sebagai sampel. Setelah dilakukan penelitian ditemukan hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Samsung Elektronik Indonesia. Perbedaan penelitian ini dengan penulis yaitu terletak pada lokasi penelitian dan bidang perusahaan yang diteliti, di mana perusahaan yang diteliti oleh Ryani dan Ekhsan (2020) bergerak di bidang IT dan perusahaan yang diteliti oleh penulis bergerak di bidang properti. Sedangkan kemiripannya terletak pada variabel yang diteliti seperti motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan.

3. Achmad & Sunarsi 2019

Penelitian berjudul yang dilakukan oleh Achmad dan Sunarsi (2019) “*The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang*” bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di PT. Yamaha Saka Motor yang berada di Tangerang selatan ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan cara mengambil 43 karyawan sebagai responden. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Yamaha Saka Motor.

Persamaan penelitian ini yaitu adanya persamaan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Dan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, penambahan variabel pengalaman kerja, dan juga bidang perusahaan yang diteliti bergerak di bidang distribusi motor, sedangkan perusahaan yang diteliti oleh penulis bergerak di bidang properti.

Tabel 2. 3 Review Jurnal Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Konsep/Teori	Hasil
1	<p>Dharma (2017) Emerald Reach Proceedings Series Vol. 1 pp. 7–12 Emerald Publishing Limited <i>The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variabel at Bank Aceh Syariah</i></p> <p>Sampel: 74 pegawai di Bank Aceh Syariah Alat Analisis: AMOS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Motivasi: Maslow in Robbins (2013) <i>Friendship, intimacy, acceptance, and interconnectedness, abilities, skills, and potentials</i></p> <p>Kinerja: Luthans (2011) <i>Quality, quantity, suitability of working time, amount of work produced, ability to work on time</i></p>	<p>motivasi kerja secara empatik memengaruhi kinerja, motivasi kerja berdampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja</p>
2	<p>Ryani & Ekhsan (2020) Journal of Research in Business, Economics, and Education Volume 2 E-ISSN 2686-6056 Issue 3 June Edition 2020 <i>The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia</i></p> <p>Sampel: 92 karyawan yang ada di PT Samsung Elektronik Indonesia Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Motivasi: Hasibuan (2017) <i>Employee behavior, employee effort, employee persistence, income, relaxation, profit, drive to work</i></p> <p>Kinerja: Abdullah (2014: 3) <i>Facilities, work culture, leadership, quality, work discipline, high motivation, quantity, punctuality</i></p>	<p>Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

3	<p>Achmad & Sunarsi (2019) Office Journal: Journal of Scientific Thought and Office Administration Education. Vol. 5, No. 2, July-December 2019, Hal 65-74 <i>The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang</i></p> <p>Sampel: 43 karyawan PT. Yamaha Saka Motor Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Motivasi: Marwansyah (2010) <i>Necessities of life, future, self-esteem, work performance, perseverance, innovation, sense of security, security assurance, honor, reputation</i></p> <p>Kinerja: Sedarmayanti (2017) <i>The level of neatness of work, motivation, environment, work culture, compensation, punctuality, quality of work, work knowledge</i></p>	<p>Motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan</p>
---	--	--	---

2.1.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Cendy & Setyo 2020

Penelitian yang dilaksanakan oleh Cendy dan Setyo (2020) yang berjudul “*The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister for Public Works and Housing Republic of Indonesia*”. Memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi atau sampel yang diambil dalam penelitian yang telah dilakukan ini yaitu sebanyak 204 pegawai yang ada di kementerian pekerjaan umum Indonesia. Dan ditemukan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan juga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diselesaikan oleh penulis, yang terletak pada adanya variabel tanggung jawab hierarkis dan perbedaan yang terletak pada wilayah penelitian. Sedangkan persamaannya terletak persamaan variabel disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan.

2. Esthi & Shavira 2019

Penelitian yang telah dilakukan oleh Esthi dan Shavira (2019) berjudul “*The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in Pt. Lestarindo Perkasa*” bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Lestarindo Perkasa, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil 75 karyawan sebagai responden. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. Lestarindo Perkasa. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Esthi & Shavira (2019) dengan penulis yaitu adanya persamaan variabel seperti disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan penambahan variabel seperti pelatihan kerja dan kompetensi pegawai.

3. Bangun *et al.*, 2019

Penelitian yang dilakukan oleh (Bangun *et al.* 2019) berjudul “*The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia*” bertujuan untuk menganalisis hubungan antara perilaku organisasi, kepemimpinan, kompensasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Team Metal Indonesia dengan cara mengambil 94 karyawan sebagai responden, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan Software SPSS Ver. 20. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Team Metal Indonesia. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya persamaan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan

perbedaannya terletak pada penambahan variabel seperti perilaku organisasi, kepemimpinan dan kompensasi kerja. dan juga perbedaannya juga terlihat pada bidang perusahaan yang diteliti, di mana perusahaan yang diteliti oleh (Bangun *et al.* 2019) bergerak dalam bidang industri mesin, sedangkan perusahaan yang diteliti oleh penulis bergerak di bidang properti.

Tabel 2. 4 Review Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Konsep/Teori	Hasil
1	<p>Cendy & Setyo (2020) International Review of Management and Marketing, 2020, 10(5), 159-164 <i>The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister for Public Works and Housing Republic of Indonesia</i></p> <p>Sampel: 204 pegawai yang ada di kementerian pekerjaan umum Indonesia Alat Analisis: SPSS version 22 Metode: Kuantitatif</p>	<p>Disiplin Kerja: Robbins in Zelvina (2005) <i>Time Discipline, Obey the existing rules, Responsibility</i></p> <p>Kinerja Karyawan: Hasibuan (2016: 141) <i>Physical needs, security needs, social needs, recognition needs, and self-actualization needs</i></p>	<p>Variabel disiplin kerja diperoleh konstanta bernilai positif diartikan jika ada perubahan kenaikan pada variabel disiplin kerja maka akan mengakibatkan variabel kinerja karyawan juga akan meningkat dengan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan</p>
2	<p>Esthi & Shavira (2019) <i>The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in Pt. Lestarindo Perkasa</i></p> <p>Sampel: 75 karyawan PT. Lestarindo Perkasa Alat Analisis: SPSS 22 Metode: Kuantitatif</p>	<p>Disiplin Kerja: Rivai (2005) <i>Attendance, Compliance with Obligations and Work Rules, Compliance with Work Standards, High level of vigilance, Ethical Work</i></p> <p>Kinerja Karyawan: Mangkunegara (2009)</p>	<p>Disiplin Kerja Kerja secara simultan sangat berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan</p>

		<i>Quality, Quantity, Execution of Tasks, Responsibility</i>	
3	<p>Bangun et al., (2019) Journal of Research in Psychology, 1(4); 13-16 <i>The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia</i></p> <p>Sampel: 94 karyawan PT. Team Metal Indonesia Alat Analisis: SPSS Ver. 20 Metode: Kuantitatif</p>	<p>Disiplin Kerja: Hasibuan (2013) <i>Goals and abilities, leadership role models, remuneration, justice, waskat (inherent supervision), legal sanctions, assertiveness, human relations</i></p> <p>Kinerja Karyawan: Mathis and Jackson (2014) <i>The level of neatness of work, motivation, environment, work culture, compensation, punctuality, quality of work, work knowledge</i></p>	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Muzakki et al., 2018

(Muzakki et al. 2018) melakukan penelitian yang berjudul “*Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*” bertujuan untuk menganalisis apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Pelabuhan Indonesia III Inc. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara mengambil 40 karyawan sebagai responden untuk mengisi kuesioner yang sudah disediakan. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Pelabuhan Indonesia III Inc. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya persamaan variabel seperti variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan

perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan penambahan variabel seperti komitmen organisasi dan kepemimpinan.

2. Yuan & Ekhsan 2020

Penelitian oleh Yuan dan Ekhsan (2020) berjudul “*Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries*” memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yuan dan Ekhsan (2020) ini dilakukan di PT. Nesinak Industries, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil 88 responden. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya persamaan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan penambahan variabel lingkungan kerja

3. Gunawan *et al.*, 2018

Penelitian yang berjudul “*Determinants of Job Satisfaction and it's Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta*” di mana penelitian ini dilakukan oleh Gunawan (*et al.* 2018) yang bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di Badan Usaha Pelabuhan yang ada di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara mengambil 354 karyawan di tiga tempat badan usaha pelabuhan sebagai responden. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang menjadi faktor dominan yang memengaruhi variabel kinerja karyawan di perusahaan Pelabuhan DKI Jakarta. Persamaan penelitian ini dengan peneliti yaitu adanya persamaan variabel kepuasan dan kinerja karyawan.

Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan penambahan variabel oleh penulis seperti variabel motivasi dan disiplin kerja.

Tabel 2. 5 Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Konsep/Teori	Hasil
1	<p>Muzakki et al., (2018) European Research on Management and Business Economics 25 (2019) 144–150. <i>Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance</i></p> <p>Sampel: 40 karyawan di Pelabuhan Indonesia III Inc. Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kepuasan Kerja: Robbins (2006) <i>Work performance, discipline, work morale, attitude towards work, work experience</i></p> <p>Kinerja Karyawan: Simanjuntak (2011) <i>Quality, amount of work produced, ability to work on time</i></p>	Menurut hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2	<p>Yuan & Ekhsan (2020) Journal of Business, Management, and Accounting Volume 2 Issue 1 March Edition 2020 <i>Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries</i></p> <p>Sampel: 88 responden di PT. Nesinak Industries Alat Analisis: AMOS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kepuasan Kerja: Mathis (2008) <i>Enjoys the work, loves the work, work morale, discipline, work performance</i></p> <p>Kinerja Karyawan: Benardin and Russel (2000) <i>Job quantity, quality of work, independence, initiative, adaptability, cooperation</i></p>	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	<p>Gunawan et al., (2018) International Review of Management and Marketing ISSN: 2146-4405 <i>Determinants of Job Satisfaction and it's Implication on Employee Performance of Port Enterprise in Jakarta</i></p>	<p>Kepuasan Kerja: Bentley et al., (2013) <i>wages and promotions, working conditions, conformity between work and personality, colleagues and superiors, the work itself</i></p> <p>Kinerja Karyawan:</p>	Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

	Sampel: 354 karyawan di Badan Usaha Pelabuhan yang ada di DKI Jakarta Alat Analisis: SPSS version 20.0 Metode: Kuantitatif	Al Mehrzi and Singh (2016) <i>Work performance, place of work, responsibility, motivation, ability to work, quality, quantity, Suitability of working time</i>	
--	---	---	--

2.1.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

1. Reni & Wardhani 2019

Reni dan Wardhani (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*Effects of Work Motivation, Competence and Compensation on Agent Performance through Job Satisfaction*”. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa motivasi kerja memengaruhi kepuasan yang diselingi oleh pemenuhan pekerjaan. Sejalan dengan itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan pekerjaan tidak dapat menggantikan motivasi kerja pada kinerja. Artinya, adanya inspirasi kerja yang tinggi yang memengaruhi tingkat pemenuhan pekerjaan tidak akan benar-benar dibarengi dengan meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, rencana yang digunakan adalah rencana yang jelas dan penyelidikan hubungan antara faktor-faktor (rencana kausal) juga dilakukan yang berguna untuk memperkirakan hubungan antara faktor-faktor penelitian atau untuk memeriksa bagaimana satu variabel memengaruhi faktor-faktor yang berbeda. Persamaan penulis dengan penelitian ini yaitu ada persamaan variabel motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel Kompetensi dan Kompensasi Kerja.

2. Arya 2018

Arya (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc)*”. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, sehingga Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja signifikan positif. Penelitian yang dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan fokus penelitian terhadap karyawan yaitu menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penulis yaitu terletak pada lokasi penelitian, sedangkan persamaannya terletak pada persamaan variabel motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan.

3. Prastiyo *et al.*, 2018

(Prastiyo *et al.* 2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variabels In Pt. Gynura Consulindo*” bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Gynura Consulindo, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara mengambil 114 karyawan sebagai responden. Dari penelitian ini ditemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penulis yaitu terletak pada lokasi penelitian dan adanya penambahan variabel seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan. sedangkan persamaannya terletak pada persamaan variabel motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja.

Tabel 2. 6 Review Jurnal Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Konsep/Teori	Hasil
1	<p>Reni & Wardhani (2019) Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship, Vol. 2 No. 1 Januari 2019 <i>Effects of Work Motivation, Compensation on Agent Performance through Job Satisfaction and Competence.</i> Sampel: 90 karyawan di Prudential Life Assurance di Makassar Alat Analisis: PLS 2.0 Metode: Kuantitatif</p>	<p>Motivasi Kerja: Martinus & Budiyanto (2016) <i>Remuneration, working conditions, work facilities, work performance, recognition from superiors and the work itself</i></p> <p>Kinerja: Sutrisno (2010) <i>The level of neatness of work, punctuality in completing work, quality of work, quantity of work, work knowledge</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Luthans (2011) <i>Satisfaction with the job itself, satisfaction with salary, satisfaction with promotion, supervision, satisfaction with coworker</i></p>	<p>H1: Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan diterima.</p> <p>H2: Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan diterima.</p> <p>H3: Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan diterima.</p>
2	<p>Arya (2018) Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha e-ISSN: 2599-1426 Volume 10 No. 1 Tahun 2018 <i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc)</i> Sampel: 65 karyawan di PT. Indonesia Tourism Development Corporation Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Motivasi Kerja: Sugiyono (2012) <i>Gaji, hubungan rekan kerja, keamanan kerja, promosi, prestasi</i></p> <p>Kinerja: Purnomo (2008) <i>Prestasi kerja, perilaku kerja, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tingkat keterampilan dan pengetahuan pegawai, serta standar profesi kerja</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Sutrisno (2009)</p>	<p>H1: Dari hasil pengujian telah membuktikan terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan Kinerja Karyawan.</p> <p>H2: Dari hasil pengujian telah membuktikan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan.</p>

	Metode: Kuantitatif & Kualitatif	<i>Kepuasan dengan gaji, Kepuasan dengan promosi, Kepuasan dengan supervisor, Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri</i>	H3: Dari hasil pengujian telah membuktikan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan.
3	<p>Prastiyo et al., (2018) Business and Entrepreneurial Review Vol.18, No.2, October 2018 E-ISSN: 2252-4614 Page 165-176 <i>The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment on Employee Performance That in Mediation by Job Satisfaction Variabels in Pt. Gynura Consulindo</i></p> <p>Sampel: 114 karyawan PT. Gynura Consulindo Alat Analisis: Lisrel version 8.8 Metode: Kuantitatif</p>	<p>Motivasi Kerja: Noermijati & Irawanto, (2017) <i>Initiative, promotion, type of work, opportunities to learn and grow, appropriate bonuses, company policies, relationships with colleagues, job security, personal life, working conditions, and status</i></p> <p>Kinerja: Andreani & Petrik's (2016) <i>Work quality, work quantity, employee accuracy, employee efficiency, and work discipline</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Handoko (2002) <i>Satisfied with social relations with coworkers, satisfied with the facilities received, satisfied with the way the supervisor (manager) handles employees, Opportunity to do different things, Opportunity to do something with the abilities possessed at work, Satisfied with conditions work in company</i></p>	<p>H1: Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>H2: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>H4: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai</p>

2.1.7 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

1. Amrison & Muis 2021

Penelitian yang dilakukan oleh Amrison dan Muis (2021) berjudul” *Analysis of the Effect of Discipline, Job Satisfaction, and Work Motivation, to Employee Performance at Pt. Pos Indonesia, Central Jakarta Branch*” bertujuan untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dilakukan di PT. Pos Indonesia yang ada di Jakarta. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana kepuasan kerja sebagai mediasi nya. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya persamaan variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada bidang perusahaan yang diteliti, di mana bidang perusahaan yang diteliti oleh Amrison & Muis (2021) bergerak di sektor jasa pengiriman barang, sedangkan perusahaan yang diteliti oleh penulis bergerak di bidang properti.

2. Bryan *et al.*, 2019

(Bryan *et al* 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solo Baru*”. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ini ditemukan hasil bahwa kinerja karyawan di perusahaan Indomobil Nissan-Datsun yang ada di Solo Baru sudah maksimal dan kinerja nya akan terus meningkat apabila karyawan memiliki rasa puas terhadap kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan, di mana penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rizita (2017), Aziz (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja itu sendiri bisa menjadi variabel penghubung pengaruh disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di Fakultas Ekonomi Manajemen, UNIBA Surakarta ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini berjenis explanatory research yang bertujuan mengetahui hubungan kausal antar variabel dalam penelitian dan menguji perumusan hipotesis yang telah dibuat. Persamaan penulis dengan penelitian ini yaitu adanya persamaan variabel, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan penambahan variabel Stres Kerja.

3. Ayu dan Wawan (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Preventif dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Natura Indoland*”. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa Disiplin Preventif memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Data yang digunakan adalah dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berupa tanggapan dari karyawan sebagai penjelasan mengenai masalah yang ada di perusahaan. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya persamaan semua variabel, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

Tabel 2. 7 Review Jurnal Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Konsep/Teori	Hasil
1	Amrison & Muis (2021) Dinasti International Journal of Education Management and Social Science, Volume 2, Issue 3, February 2021 E-ISSN: 2686-6331, P-ISSN: 2686-6358	Disiplin Kerja: RIvai dan Sagala (2009) <i>Punctuality of work, compliance with regulations, complete work facilities and infrastructure, willingness to work without</i>	H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif

	<p><i>Analysis of the Effect of Discipline, Job Satisfaction, and Work Motivation, to Employee Performance at Pt. Pos Indonesia, Central Jakarta Branch</i></p> <p>Alat Analisis: Eviews 7.0 program</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>supervision, carry out duties and obligations</i></p> <p>Kinerja: Priansa (2017) <i>Quantity of work, quality of work, willingness to work without supervision, the level of working relationships with colleagues, work effectiveness, work commitment, the level of initiative at work, the conformity of work results with established standards, safety at work</i></p> <p>Kepuasan Kerja Priansa (2017) <i>The completeness and comfort of the work environment, Promotion increase rate, co-workers, superior trust level, salary suitability level</i></p>	<p>terhadap kinerja karyawan di perusahaan</p> <p>H3: Kepuasan kerja berpengaruh sangat positif dan sangat penting terhadap kinerja karyawan</p>
2	<p>Bryan <i>et al.</i>, (2019) Edunomika – Vol. 03, No. 01 (Februari 2019) <i>Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solo Baru</i></p> <p>Alat Analisis: SPSS</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Disiplin Kerja: Rivai (2006) <i>Tujuan dan kemampuan, keteladanan, balas jasa, keadilan, hukuman, ketegasan, pengawasan</i></p> <p>Kinerja: Sopiah (2008) <i>Mampu bekerja sama dengan rekan kerja, mampu bekerja dengan atasan, tanggung jawab, memahami pekerjaan</i></p> <p>Kepuasan Kerja Mangkunegara (2009) <i>Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, , Hubungan rekan kerja, gaji/upah, promosi, dampak interpersonal</i></p>	<p>H1: Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>H2: Ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan</p> <p>H3: Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>H4: Variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p>

			berpengaruh positif dan signifikan
3	<p>Ayu & Wawan (2018) Tirtayasa EKONOMIKA Vol. 13, No 2 Oktober 2018 <i>Pengaruh Disiplin Preventif dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Natura Indoland</i></p> <p>Sampel: 30 karyawan di PT. Natura Indoland Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Disiplin Kerja: Simamora (2014) <i>Kepatuhan pada peraturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, efektivitas dalam bekerja, kehadiran tepat waktu</i></p> <p>Kinerja: Kaswan (2012) <i>Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk supervise, dampak interpersonal</i></p> <p>Kepuasan Kerja Schermerhorn (2010) <i>Pekerjaan itu sendiri, teman sekerja/rekan kerja, kesempatan, kondisi kerja, keamanan</i></p>	<p>H1: Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p> <p>H2: Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>H3: Pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja</p>

Tabel 2. 8 Teori Rujukan Motivasi

NO	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
1	Kelvin Pang & Chin-Shan Lu (2018)	Al-Alawi (2005)	<i>supervisor's appreciation, prizes, salary increase and bonus as important factors</i>	Mc Clelland (1995) <i>Need for achievement, Need for affiliation, The need for power</i>
2	Ali & Govand (2021)	Anwar & Shukur (2015)	<i>responsibility, freedom to act, courage to use and develop person's own skills, interesting tasks and opportunities for advancement</i>	
3	Irwan et al., (2020)	Mc Clelland (1995)	<i>Need for achievement, Need</i>	

			<i>for affiliation, The need for power</i>	
4	Dharma (2017)	Maslow in Robbins (2013)	<i>Friendship, intimacy, acceptance, and interconnectedness, abilities, skills, and potentials</i>	
5	Ryani & Ekhsan (2020)	Hasibuan (2017)	<i>Employee behavior, employee effort, employee persistence, income, relaxation, profit, drive to work</i>	
6	Achmad & Sunarsi (2019)	Marwansyah (2010)	<i>Necessities of life, future, self-esteem, work performance, perseverance, innovation, sense of security, security assurance, honor, reputation</i>	
7	Sulila et al., (2020)	Samsudin (2006)	<i>Cooperate, work effectively, and integrate with all its efforts to achieve satisfaction</i>	
8	Hastutik et al., (2018)	Abraham Maslow (1943)	Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki dan cinta, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri	
9	David & Shirley (2018)	Mangkunegara (2012)	<i>Drive to achieve goals, Enthusiasm,</i>	

			<i>Initiative, Creativity, Responsibility</i>	
10	Reni & Wardhani (2019)	Martinus & Budiyanto (2016)	<i>Remuneration, working conditions, work facilities, work performance, recognition from superiors and the work itself</i>	
12	Arya (2018)	Sugiyono (2012)	Gaji, hubungan rekan kerja, keamanan kerja, promosi, prestasi	
13	Prastiyo et al., (2018)	Noermijati & Irawanto, (2017)	<i>Initiative, promotion, type of work, opportunities to learn and grow, appropriate bonuses, company policies, relationships with colleagues, job security, personal life, working conditions, and status</i>	

Tabel 2. 9 Teori Rujukan Disiplin Kerja

NO	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
1	Astuti et al., (2020)	Asbari (2019)	<i>Attitude or behavior, order, violation, on time, recompense, purpose, ability, justice, decisiveness</i>	Robbins (2005) Time Discipline, Obey the existing rules, Responsibility

2	Sherly et al., (2021)	Jaka (2013)	<i>Honesty, Punctuality, Attendance in working hours, Following the company's way of working</i>
3	Syarifudin & Jaenab (2021)	Rivai (2013)	<i>Attendance, Obedience to work regulations, Obedience to work standards, High level of alertness, Work ethically</i>
4	Cendy & Setyo (2020)	Robbins (2005)	<i>Time Discipline, Obey the existing rules, Responsibility</i>
5	Esthi & Shavira (2019)	Rivai (2005)	<i>Attendance, Compliance with Obligations and Work Rules, Compliance with Work Standards, High level of vigilance, Ethical Work</i>
6	Bangun et al., (2019)	Hasibuan (2013)	<i>Goals and abilities, leadership role models, remuneration, justice, waskat (inherent supervision), legal sanctions, assertiveness, human relations</i>

7	Sulila et al., (2020)	Rivai (2011)	<i>Objectives and abilities, Exemplary leadership, Repay service, Justice, Penalty sanctions, Humanitarian relations</i>	
8	Hastutik et al., (2018)	Hasibuan (2007)	Tujuan dan kemampuan, kontrol yang melekat, ketegasan	
9	David & Shirly (2018)	Hasibuan (2017)	<i>Exemplary leadership, Justice, Punishment, Firmness, Human relations</i>	
10	Amrison & Muis (2021)	Rivai dan Sagala (2009)	<i>Punctuality of work, compliance with regulations, complete work facilities and infrastructure, willingness to work without supervision, carry out duties and obligations</i>	
11	Bryan et al., (2019)	Rivai (2006)	Tujuan dan kemampuan, keteladanan, balas jasa, keadilan, hukuman,	

			ketegasan, pengawasan	
12	Ayu & Wawan (2018)	Simamora (2014)	Kepatuhan pada peraturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, efektivitas dalam bekerja, kehadiran tepat waktu	

Tabel 2. 10 Teori Rujukan Kinerja

NO	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
1	Dharma (2017)	Luthans (2011)	<i>Quality, quantity, suitability of working time, amount of work produced, ability to work on time</i>	Bernardin & Russel (2001) <i>Quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, supervision interpersonal impact</i>
2	Ryani & Ekhsan (2020)	Abdullah (2014)	<i>Facilities, work culture, leadership, quality, work discipline, high motivation, quantity, punctuality</i>	
3	Achmad & Sunarsi (2019)	Sedarmayanti (2017)	<i>The level of neatness of work, motivation, environment, work culture, compensation, punctuality, quality of work, work knowledge</i>	
4	Cendy & Setyo (2020)	Hasibuan (2016)	<i>Physical needs, security needs, social needs, recognition needs, and self-actualization needs</i>	
5	Esthi & Shavira (2019)	Rivai (2005)	<i>Attendance, Compliance with Obligations and Work Rules, Compliance with Work Standards, High level of vigilance, Ethical Work</i>	

6	Bangun <i>et al.</i>, (2019)	Hasibuan (2013)	<i>Goals and abilities, leadership role models, remuneration, justice, waskat (inherent supervision), legal sanctions, assertiveness, human relations</i>
7	Muzakki <i>et al.</i>, (2018)	Simanjuntak (2011)	<i>Quality, amount of work produced, ability to work on time</i>
8	Yuan & Ekhsan (2020)	Benardin and Russel (2000)	<i>Job quantity, quality of work, independence, initiative, adaptability, cooperation</i>
9	Gunawan <i>et al.</i>, (2018)	Al Mehrzi and Singh (2016)	<i>Quality, quantity motivation, ability to work, suitability of working time Work performance, place of work, responsibility</i>
10	Sulila <i>et al.</i>, (2020)	Bernardin & Russel (2001)	<i>Quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, supervision interpersonal impact</i>
11	Hastutik <i>et al.</i>, (2018)	Mathis & Jackson (2006)	Kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kualitas kerja, kuantitas, kreativitas kerja
12	David & Shirly (2018)	Sedarmayanti (2011)	<i>Quality of work, Quantity of work, Execution of tasks, Responsibilities, Initiative</i>
13	Reni & Wardhani (2019)	Sutrisno (2010)	<i>The level of neatness of work, punctuality in completing work, quality of work, quantity of work, work knowledge</i>

14	Arya (2018)	Purnomo (2008)	Prestasi kerja, perilaku kerja, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tingkat keterampilan dan pengetahuan pegawai, serta standar profesi kerja
15	Prastiyo et al., (2018)	Andreani & Petrik's (2016)	<i>Work quality, work quantity, employee accuracy, employee efficiency, and work discipline</i>
16	Amrison & Muis (2021)	Priansa (2017)	<i>Quantity of work, quality of work, willingness to work without supervision, the level of working relationships with colleagues, work effectiveness, work commitment, the level of initiative at work, the conformity of work results with established standards, safety at work</i>
17	Bryan et al., (2019)	Sopiah (2008)	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja, mampu bekerja dengan atasan, tanggung jawab, memahami pekerjaan
18	Ayu & Wawan (2018)	Kaswan (2012)	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk supervise, dampak interpersonal

Tabel 2. 11 Teori Rujukan Kepuasan Kerja

NO	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
1	Kelvin Pang & Chin-Shan Lu (2018)	Sansone and Harackiewicz (2000)	<i>the factors include salary, working environment, autonomy, communication and organizational commitment</i>	Luthans (2011) <i>Satisfaction with the job itself, satisfaction with salary, satisfaction with promotion, supervision, satisfaction with coworker</i>
2	Ali & Govand (2021)	Riyadi (2020)	<i>Career opportunities, job influence, teamwork and job challenge.</i>	
3	Irwan et al., (2020)	Anghelache (2015)	<i>Satisfied with social relations with coworkers, satisfied with the facilities received, Satisfied with the way the supervisor (manager) handles employees, Opportunity to do different things, Opportunity to do something with the abilities possessed at work, Satisfied with conditions work in company</i>	
4	Astuti et al., (2020)	Purwanto (2020)	<i>The Work Itself, Wages/Salary, Promotion,</i>	

			<i>Supervision, Partners work</i>	
5	Sherly et al., (2021)	Palupi J. (2018)	<i>morale, discipline, work performance, facilities, salary, job security, social aspects</i>	
6	Syarifudin & Jaenab (2021)	Indrasari (2017)	<i>Satisfaction with the work itself, Satisfaction with salary, Promotion opportunities, Satisfaction with supervision, Satisfaction with co-workers</i>	
7	Muzakki et al., (2018)	Robbins (2006)	<i>Work performance, discipline, work morale, attitude towards work, work experience</i>	
8	Yuan & Ekhsan (2020)	Mathis (2008)	<i>Enjoys the work, loves the work, work morale, discipline, work performance</i>	
9	Gunawan et al., (2018)	Bentley et al., (2013)	<i>conformity between work and personality, working conditions, colleagues and superiors, the work itself, wages and promotions</i>	

10	Sulila et al., (2020)	Locke & Adiko Winnetouw (2017)	<i>Emotional state, job appraisal, experience, mentally challenging work, Supportive working conditions, Reasonable salary or pay</i>	
11	Hastutik et al., (2018)	Timmreck (2001)	Peluang kemajuan, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, gaji dan Prestasi, rekan kerja	
12	David & Shirly (2018)	Robbins (2015)	<i>Mentally challenging work, Supportive working conditions, Reasonable salary or wages</i>	
13	Reni & Wardhani (2019)	Luthans (2011)	<i>Satisfaction with the job itself, satisfaction with salary, satisfaction with promotion, supervision, satisfaction with coworker</i>	
14	Arya (2018)	Sutrisno (2009)	<i>Kepuasan dengan gaji, Kepuasan dengan promosi, Kepuasan dengan supervisor, Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri</i>	

15	Prastiyo et al., (2018)	Handoko (2002)	<i>Satisfied with social relations with coworkers, satisfied with the facilities received, satisfied with the way the supervisor (manager) handles employees, Opportunity to do different things, Opportunity to do something with the abilities possessed at work, Satisfied with conditions work in company</i>
16	Amrison & Muis (2021)	Priansa (2017)	<i>The completeness and comfort of the work environment, Promotion increase rate, co-workers, superior trust level, salary suitability level</i>
17	Bryan et al., (2019)	Mangkunegara (2009)	<i>Promosi, Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, hubungan rekan kerja, dampak interpersonal, gaji/upah, kebutuhan akan pengawasan</i>

18	Ayu & Wawan (2018)	Schermerhorn (2010)	<i>Pekerjaan itu sendiri, teman sekerja/rekan kerja, kesempatan, kondisi kerja, keamanan</i>	
----	-------------------------------	---------------------	--	--

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks manajemen, adalah individu yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi yang disebut dengan karyawan. Marwansyah (2010, p. 3) mengemukakan bahwa manajemen SDM merupakan penggunaan sumber daya manusia didalam organisasi atau perusahaan secara maksimal yang dilakukan melalui seleksi, rekrutmen, pengembangan SDM, pengembangan karier, kesejahteraan, perencanaan, dan kompensasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Azhad et al. 2015, p.2).

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan hal itu, (Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Sedangkan menurut Hariandja, dalam Subekhi dan Jauhar (2012, p. 14) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Keberadaan manusia dalam perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah perusahaan.

Menurut Amir (2015, p. 93) perusahaan dalam menjalankan usahanya harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%. Berdasarkan persentase tersebut peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Hasibuan (2013, p. 12) juga menyampaikan Manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dorongan karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat penting karena manusia merupakan salah satu unsur yang dapat berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan.

2.2.1.2 Pendekatan Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang mempelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah yang termasuk tenaga kerja atau karyawan pada suatu perusahaan adalah manusia (Hasibuan 2013), jadi dibutuhkan beberapa pendekatan untuk memahami bagaimana cara untuk memahami praktek manajemen sumber daya manusia yang dapat diharapkan. Menurut Kastru (2012) metode pendekatan manajemen sumber daya manusia ada 3 yaitu:

1. Pendekatan mekanis. Adalah tenaga manusia yang dapat tergantikan dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian tersebut berdasarkan pertimbangan efektivitas, kemanusiaan, ekonomis, serta kemampuan yang lebih baik dan juga lebih besar.

2. Pendekatan paternalis. Adalah manajer yang bertugas untuk memberi pengarahan kepada bawahannya. Manajer juga bertindak seperti kepala keluarga kepada seluruh anggota keluarganya. Para bawahan-bawahan manajer seharusnya diperlakukan dengan baik, segala fasilitas diberikan, serta bawahan tersebut dianggap juga sebagai keluarganya.
3. Pendekatan sistem sosial. Pendekatan sistem sosial memandang bahwa perusahaan/organisasi adalah suatu sistem yang mempunyai sifat kompleks yang juga beroperasi dalam suatu lingkungan yang kompleks juga dan biasanya disebut sebagai suatu sistem yang beroperasi di luar

2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki tugas untuk mengelola SDM dalam organisasi, sehingga karyawan secara efektif dan efisien agar terciptanya kepuasan kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017, p. 21) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) yaitu merencanakan tenaga kerja supaya efektif dan efisien di mana nantinya bisa memenuhi kebutuhan perusahaan yang diharapkan bisa mencapai tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian kegiatan organisasi dalam bentuk pembagian kerja karyawan, hubungan kerja atasan bawahan, wewenang karyawan/atasan, konsolidasi, dan Pengoordinasian dalam perusahaan

3. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan untuk mengarahkan karyawan supaya bisa bekerja sama dan efektif supaya tujuan perusahaan/organisasi dapat tercapai

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan seluruh pegawai perusahaan supaya bisa menaati semua peraturan – peraturan yang ada di perusahaan.

5. Pengadaan

Pengadaan yaitu proses seleksi untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan tujuan dan keinginan perusahaan/organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan (development) di mana proses untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan Pendidikan yang disediakan oleh perusahaan

7. Kompensasi

Kompensasi untuk memberikan biaya balas jasa secara langsung kepada karyawan karena telah bekerja demi perusahaan. Biaya balas jasa yang dapat diberikan perusahaan biasanya berupa gaji yang diberikan kepada karyawan

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk membentuk hubungan yang harmonis antara organisasi dan pegawai, supaya nantinya dapat mencapai tujuan perusahaan dengan mudah.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan strategi perusahaan untuk

meningkatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan, supaya karyawan mau bekerja dengan perusahaan sampai memasuki usia pensiun

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu kunci supaya terwujudnya tujuan perusahaan, semakin baik kedisiplinan yang dimiliki oleh suatu perusahaan, maka semakin baik juga performa perusahaan tersebut, kedisiplinan juga bisa menjadi kunci sukses untuk mencapai tujuan perusahaan

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan bentuk pemutusan hubungan kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan, contoh pemberhentian kerja ini dapat berupa PHK yang dilakukan oleh perusahaan

2.2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM menurut Sadili (2010, p. 30) adalah memperbaiki partisipasi atau kontribusi produktif tenaga kerja terhadap perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara sosial, etis dan strategis. 4 (empat) tujuan MSDM adalah:

1. Tujuan Sosial supaya perusahaan memiliki tanggung jawab secara etis dan sosial terhadap kebutuhan masyarakat dengan cara meminimalkan dampak negatif sekecil mungkin.
2. Tujuan Organisasional secara formal yang pada umumnya dibuat untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional menjaga kontribusi bagian departemen MSDM agar sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan.
4. Tujuan Individual Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.2.1.5 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam peran MSDM ada sembilan aturan dan penetapan program kepegawaian menurut Arifin dan Fauzi (2007, p. 8):

1. Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
2. Mengatur mutasi karyawan.
3. Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja serta perhitungan pesangon yang menjadi hak karyawan.
4. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
5. Membuat perkiraan kebutuhan pegawai di masa yang akan datang.
6. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
7. Senantiasa memantau perkembangan undang-undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji/upah atau kompensasi terhadap pegawai.
8. Melakukan perekrutan karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang dibutuhkan perusahaan.
9. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja.

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Robbin (2002, p. 55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk

tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012, p. 278) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Sedangkan menurut Pinder (2008, p. 11) *work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate work-related and to determine its form, direction, intensity, and duration*. Dengan kata lain motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.2.2 Arti Penting Motivasi

Setiap orang memiliki kebutuhan dan jika salah satu kebutuhan tidak terpenuhi, maka pada saat itu individu akan dibujuk untuk memuaskannya. Lebih lanjut Saul Gellerman menyatakan bahwa tujuan definitif inspirasi adalah untuk memahami gambaran individu (ide diri), untuk hidup spesifik dengan cara yang sesuai dengan pekerjaan yang ideal, diperlakukan dengan cara yang sesuai dengan posisi dan kompensasi. Akibatnya setiap orang berada dalam perjalanan tanpa akhir untuk mengejar apa pun yang dianggap sebagai pekerjaan positif dan berusaha mengubah pikiran emosional tentang diri sendiri menjadi wawasan yang tulus. (Saul Gellerman dalam Dessler 1997, p. 337).

Gellermen mengemukakan bagian penting dari inspirasi bahwa setiap orang pada umumnya harus memiliki diperlakukan sebagai individu yang terpuji dan untuk menjadi individu yang orang tersebut merasa siap untuk berprestasi. Setiap orang memiliki gambaran dan perlu diperlakukan sedemikian rupa sehingga menjunjung tinggi gambaran itu. Umumnya, semua orang sangat bersemangat untuk bertindak dengan cara yang dapat mengatasi masalah mereka dan jalan menuju kemakmuran perintis terletak pada kemampuan untuk mendorong individu dari asosiasi dengan tujuan akhir untuk mengatasi dan mendukung masalah ini.

2.2.2.3 Faktor yang memengaruhi dan dipengaruhi Motivasi Kerja

Fredick Hezberg (2013) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi Motivasi kerja:

- a. Faktor Motivasi: faktor-faktor yang ada dalam pekerjaan, unsur-unsur tersebut dapat mendorong pemenuhan pekerjaan dan kesiapan untuk bekerja lebih keras. Komponen ini akan memberdayakan lebih banyak tenaga.
- b. Faktor penyehat: Komponen ini disebut kesejahteraan karena efektif mencegah kekecewaan kerja, faktor kesejahteraan adalah variabel yang cukup banyak faktor pendorongnya. Jika jumlah faktor pemeliharaan tidak mencukupi, maka akan menimbulkan kekecewaan kerja. Sehingga faktor pendukung belum membuat pemenuhan pekerjaan dapat mencegah ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg (2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- a. Supervise
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji Kebijakan dan praktik perusahaan

e. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut Siagian, 2002 motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut memengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat bekerja
- d. Situasi lingkungan pada umumnya
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

2.2.2.4 Teori Motivasi

Teori motivasi Herzberg dalam Purwanto (2011, p. 36) berpendapat bahwa hubungan seorang individu merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap pekerjaan menentukan sukses dan gagal. Melaksanakan pekerjaan karyawan

sangat dipengaruhi oleh dua faktor penting, yaitu faktor ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor cleanliness mempertahankan tingkat motivasi kerja karyawan jika faktor tersebut diberikan secara tepat. Jika faktor tersebut diberikan secara tidak tepat akan berdampak pada menurunnya semangat dan hasil kerja karyawan. Teori faktor ekstrinsik yang dikemukakan Herzberg antara lain:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Gaji atau Upah
3. Hubungan dengan rekan kerja
4. Keamanan kerja

2.2.2.5 Pengukuran Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja karyawan model Frederick Herzberg (2007):

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
2. Prestasi yang diraih (*achievement*)
3. Peluang untuk maju (*advancement*)
4. Pengakuan orang lain (*recognition*)
5. Tanggung jawab (*responsible*)

Pendapat penulis dari indikator di atas menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Pengukuran indikator yang dipakai oleh penulis dalam penelitiannya yaitu prestasi yang diraih, karena prestasi kerja suatu hasil yang

dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan.

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian secara umum, dalam bahasa latin disiplin terdiri dari kata *disipel* di mana artinya yaitu pengikut. Namun dengan selama perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan makna dan pengertian menjadi *disipline* di mana artinya kepatuhan atau atau bisa disebut dengan tata tertib. Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional (Handoko 2004, p. 208). Disiplin kerja itu sendiri merupakan suatu kekuatan yang muncul di dalam jiwa pekerja itu sendiri di mana karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan peraturan – peraturan dan norma yang berlaku di dalam perusahaan (Asmiarsih 2006, p. 23).

Disiplin adalah kesadaran dan ketundukan individu terhadap pedoman organisasi/lembaga dan praktik-praktik relevan yang diterima (Hasibuan 2001, p. 193). Dari kesimpulan-kesimpulan tertentu dapat diduga bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap persetujuan dan kesetiaan seseorang/perkumpulan terhadap pedoman-pedoman yang tersusun/tidak tertulis yang direfleksikan sebagai tingkah laku dan kegiatan dalam suatu perkumpulan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi sejati di balik disiplin kelompok dan individu adalah untuk mengoordinasikan cara berperilaku menuju realitas yang bersahabat. Untuk membuat keadaan ini, pertama, harus ada kesesuaian antara kebebasan dan komitmen pekerja.

2.2.3.2 Arti Penting Disiplin Kerja

Menurut (Gondokusumo 1998, p. 145) tujuan prinsip disiplin adalah untuk membangun hasil sebanyak yang dapat diharapkan secara wajar dengan mencegah pemborosan waktu dan energi. Demikian juga, disiplin berupaya untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan, perlengkapan, dan perangkat keras kerja yang disebabkan oleh kelalaian, tipu daya, atau perampokan. Disiplin berusaha untuk mengalahkan kesalahan dan kecerobohan yang disebabkan oleh kelalaian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin mencoba untuk mengambil tusukan pada pekerjaan awal melewati titik tidak bisa kembali atau menyelesaikan pekerjaan terlalu cepat karena penangguhan atau keuntungan. Disiplin juga terlihat untuk menentukan perbedaan penilaian di antara para pekerja dan mencegah pembangkangan yang disebabkan oleh kesan dan tafsir yang salah.

Disiplin diperlukan untuk tujuan otoritatif tambahan, juga untuk menjaga produktivitas dengan mencegah dan mengubah aktivitas individu dalam ketidakjujuran terhadap pertemuan, disiplin terlihat untuk melindungi perilaku yang dapat diterima dengan memberikan reaksi yang ideal. (Sutrisno 2009, p. 92).

Sedangkan menurut Moekijat prinsip dibalik disiplin adalah untuk mendesak perwakilan untuk bertindak sesuai di lingkungan kerja, di mana cara berperilaku yang sesuai ditandai sebagai konsistensi dengan keputusan dan teknik yang bekerja setara dengan peraturan daerah setempat (Moekijat 1992, p. 39).

2.2.3.3 Faktor Yang Memengaruhi dan Dipengaruhi Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan dapat dilihat dari sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Menurut Soejono (1998, p. 67) disiplin pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Para karyawan datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur.

Dengan datang ke tempat kerja dengan cara yang efisien, ideal dan terorganisir, disiplin kerja seharusnya menjadi hebat. Mengingat disiplin erat kaitannya dengan waktu. Jika kualitas individu lebih banyak, dia akan benar-benar ingin menerapkan disiplin pada dirinya sendiri.

2. Berpakaian rapi di tempat kerja.

Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja para pekerja, karena dengan berpakaian rapi lingkungan kerja akan terasa nyaman dan resah dalam bekerja berkurang.

3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.

Kehati-hatian dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki pola pikir disiplin kerja yang baik, karena jika tidak berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, akan ada kemalangan yang berujung pada kerugian organisasi.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Dengan mengikuti pendekatan kerja yang masih sudah ditentukan oleh organisasi, dapat menunjukkan bahwa perwakilan memiliki disiplin kerja yang besar juga, hal ini menunjukkan konsistensi perwakilan dengan strategi organisasi.

5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Bertanggung jawab atas setiap kewajibannya menunjukkan bahwa disiplin kerja pekerja tinggi.

Faktor-faktor yang dimulai dari dalam, misalnya, inspirasi dan unsur-unsur yang dimulai dari luar saling terkait dan memaksa dalam membuat disiplin kerja. Menurut Prijodarminto (1994, p. 89) faktor yang dapat memengaruhi

disiplin adalah sebagai berikut:

- a. Arti penting motivasi karena motivasi lah yang menyebabkan, mengedarkan, dan menjunjung tinggi cara berperilaku manusia sehingga perlu berusaha dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal.
- b. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan disiplin karena pelopor digunakan sebagai contoh dan teladan yang baik oleh bawahannya.
- c. Komunikasi sangat penting mengingat komunikasi adalah tindakan saling memberikan data dan pemikiran pada premis yang sama, yang diperlukan dalam setiap pekerjaan kolaborasi manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.3.4 Teori Disiplin Kerja

Teori disiplin kerja menurut Handoko (2014, p. 208) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan administrasi untuk melaksanakan pedoman fungsional. Sedangkan menurut Hasibuan (2002, p. 193) Disiplin adalah kesadaran dan kemampuan individu untuk tunduk pada semua pedoman organisasi dan praktik normal material. sedangkan, Singodimedjo (2002) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Hasibuan (2005, p. 193) Disiplin yang baik mencerminkan kesadaran individu akan harapan orang lain atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini memberdayakan tenaga kerja, semangat, dan pengakuan terhadap tujuan perkumpulan atau organisasi, perwakilan dan masyarakat. Ada anggapan bahwa seseorang yang memiliki tingkat

kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya dengan anggapan bahwa seseorang atau pekerja yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang buruk dan hal ini dapat menghambat prestasi dalam pergaulan.

2.2.3.5 Pengukuran Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilaksanakan jika perwakilan dapat tunduk pada pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berikut ini adalah jenis indikator-indikator dalam pendisiplinan menurut Robbins (2005, p. 182) adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu di sini dicirikan sebagai disposisi atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja yang meliputi: partisipasi dan konsistensi perwakilan selama jam kerja, pekerja melakukan pekerjaan sesuai jadwal dan akurat. Di mana perwakilan datang ke tempat kerja sesuai jadwal, metodis dan disengaja. Sehingga semua latihan kerja di tempat kerja dapat berjalan sebanyak yang dapat diharapkan secara wajar.

2. Kesetiaan / patuh pada peraturan yang ada

Asas-asas dan pedoman-pedoman baik yang tersusun maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu perkumpulan dapat tercapai dengan tepat, untuk itu diperlukan sikap yang dapat diandalkan dari perwakilan terhadap tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan tata tertib yang telah ditetapkan.

3. Tanggung Jawab

Salah satu jenis kewajiban pekerja adalah penggunaan dan pemeliharaan

peralatan serta dapat diharapkan sehingga dapat menunjang kelancaran pekerjaan kantor. Serta kemampuan mengelola pekerjaan yang menjadi kewajibannya sebagai wakil.

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya (Hasibuan 2002, p. 195):

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan disiplin yang representatif, karena para pionir digunakan sebagai contoh yang baik dan contoh yang baik oleh bawahannya. Perintis tidak boleh mengharapkan disiplin yang tinggi dari bawahannya jika mereka secara pribadi membutuhkan disiplin.

2. Balas Jasa

Kompensasi (gaji dan bantuan pemerintah) juga memengaruhi disiplin kerja karena kompensasi akan memberikan kepuasan dan kecintaan perwakilan terhadap organisasi/pekerjaan. Dengan asumsi bahwa kekaguman pekerja terhadap pekerjaan meningkat, disiplin mereka juga akan lebih baik.

3. Keadilan

Keadilan menambah pengakuan disiplin pekerja, karena citra diri dan naluri manusia umumnya terasa signifikan dan meminta untuk diperlakukan setara dengan orang yang berbeda. Dengan ekuitas yang besar akan membuat kedisiplinan yang besar pula. Dengan demikian, keadilan harus diterapkan secara tepat pada setiap organisasi dengan tujuan agar disiplin perwakilan organisasi juga baik.

4. Waskat

Waskat (manajemen yang terhubung) adalah kegiatan asli dan terbaik dalam memahami disiplin pekerja organisasi. Waskat berhasil menumbuhkan kedisiplinan dan semangat pekerja. Pekerja merasa bahwa mereka mendapatkan pertimbangan, arahan, bantalan, arah, dan pengawasan dari atasan mereka.

5. Sanksi

Sanksi memegang peranan penting dalam menjaga disiplin pekerja. Dengan hukuman yang semakin ekstrem, pekerja akan semakin takut mengabaikan pedoman organisasi, mentalitas dan cara berperilaku perwakilan yang tidak disiplin akan berkurang.

6. Ketegasan

Ketegasan dalam mengambil langkah akan memengaruhi kedisiplinan para pekerja asosiasi. Pelopor harus kuat dan definitif, bertindak melawan delegasi disiplin mana pun sesuai dengan persyaratan yang disepakati. Keputusan manajerial yang tidak tergoyahkan dan menolak setiap agen yang terfokus akan membuat disiplin yang luar biasa dalam asosiasi. Salah satu syarat untuk mengembangkan disiplin di tempat kerja adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan perusahaan. Maksudnya yaitu setiap karyawan sadar dengan tugasnya masing – masing, bagaimana pekerjaan dimulai dan kapan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dan juga kepada siapa dia akan mengatakan bahwa dia bertanggung jawab atas konsekuensi dari pekerjaannya.

Disiplin harus dijaga di tempat kerja. Salah satu jenis mengikuti pedoman adalah disiplin dalam pelaksanaan dengan cara yang efisien dan dapat diprediksi. Melalui disiplin

yang tinggi, pelaksanaan suatu standar dapat mencapai motivasi dan manfaatnya dapat dirasakan oleh semua kalangan, mengingat standar dibuat setelah memikirkan standar pemerataan dan keuntungan bagi kepentingan umum.

Mengingat perkiraan poin-poin di atas yang digunakan oleh penulis dalam ulasan ini, khususnya kepemimpinan. Karena kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan disiplin pekerja, karena pionir digunakan sebagai contoh yang baik dan contoh yang baik oleh bawahannya. Para perintis seharusnya tidak mengantisipasi disiplin yang tinggi dari bawahan mereka jika mereka, pada akhirnya, membutuhkan disiplin.

Disiplin harus disahkan dalam asosiasi organisasi. Tanpa bantuan disiplin perwakilan yang baik, sulit bagi organisasi untuk memahami tujuannya. Dengan demikian, disiplin adalah jalan menuju hasil organisasi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan 2009, p. 194).

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Robbins (2016, p. 260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Pengertian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011, p. 67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono 2009, p. 60).

Sedangkan definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009, p. 9),

kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2.4.2 Arti Penting Kinerja

Makna dari kinerja bagi karyawan adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan ukuran tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja adalah elemen kolaborasi antara kapasitas dan inspirasi. Dalam pemeriksaan pelaksanaan pengurus serikat pekerja atau pekerja ada hal-hal yang perlu direnungkan secara signifikan mengingat bahwa penunjukan tunggal seorang wakil dalam serikat sangat penting untuk penyelenggaraan serikat, dan dapat memutuskan penyelenggaraan serikat pekerja. Tercapai atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh asosiasi akan dipengaruhi oleh derajat kinerja perwakilan secara mandiri atau secara musyawarah. Kinerja karyawan adalah cara berperilaku yang berwibawa yang langsung berkaitan dengan pengembangan produk atau penyampaian administrasi.

Berdasarkan makna yang sudah disebutkan di atas, kinerja dipandang sebagai sesuatu yang bersifat subjektif dan kuantitatif. Berhasil atau tidaknya presentasi yang telah dicapai oleh asosiasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja perwakilan secara mandiri atau dalam pertemuan, di mana kinerja karyawan diperkirakan oleh instrumen yang

dibuat dalam penyelidikan yang mengandalkan langkah-langkah kinerja umum, kemudian diubah menjadi sosial esensial. evaluasi yang dapat menggabungkan hal-hal yang berbeda, khususnya: jumlah pekerjaan, sifat pekerjaan, sentimen atau pernyataan yang disampaikan, pilihan yang diambil dalam menjalankan bisnis dan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2005) penilaian kinerja karyawan juga mempunyai peran sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
6. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
7. Sebagai alat untuk melihat kelemahan atau kekurangan di masa lalu dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya

2.2.4.3 Faktor yg memengaruhi dan dipengaruhi kinerja

Di dalam buku yang ditulis oleh Malthis dan Jackson (2009, p. 113)

menyebutkan, Ada tiga faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah: kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut (*Ability-A*), tingkat usaha yang dicurahkan (*Effort-E*), dukungan organisasi (*Support-S*).

Schuler berpendapat di dalam bukunya (1999, p. 232) Sifat kinerja yang menyinggung tentang sifat SDM, yang meliputi::

- a. Pengetahuan (*knowledge*), khususnya kapasitas yang digerakkan oleh perwakilan yang lebih tertata terhadap wawasan dan daya pikir serta dominasi informasi yang luas diklaim oleh karyawan.
- b. Keterampilan (*skill*), merupakan kapasitas khusus fungsional dan wewenang dalam bidang tertentu yang dimiliki oleh karyawan.
- c. *Abilities*, merupakan kapasitas yang didapat dari jumlah keterampilan yang digerakkan oleh seorang wakil yang meliputi keteguhan, disiplin, partisipasi dan kewajiban.

Tika di dalam bukunya berpendapat (2006, p. 121) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain otoritas, disiplin, inisiatif, efektivitas dan efisiensi.

1. Efektivitas dan Efisiensi.

Jika suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita dapat mengatakan bahwa tindakan itu menarik, tetapi jika hasilnya tidak dicari, tindakan tersebut memiliki nilai yang signifikan dari hasil yang dicapai sehingga menimbulkan kekecewaan. meskipun sebenarnya itu berhasil, itu disebut boros. Kemudian, jika hasil yang ideal tidak signifikan atau tidak penting, maka gerakannya efisien.

2. Otoritas (wewenang).

Pentingnya kekuasaan adalah gagasan tentang suatu surat menyurat atau permintaan dalam suatu persekutuan yang wajar yang dituntut (diakui) oleh seorang individu dari persekutuan itu kepada satu bagian lagi untuk melakukan suatu gerakan kerja sesuai dengan komitmennya (pemberian tenaga). Permintaan menyatakan apa yang seharusnya mungkin dan apa yang tidak mungkin dalam asosiasi.

3. Disiplin

Disiplin dalam latihan pekerjaan, di mana karyawan mampu menyesuaikan diri dengan asosiasi tempat dia bekerja.

4. Inisiatif.

Terhubung dengan kekuatan dan inovasi sebagai pemikiran untuk merancang sesuatu yang terhubung dengan tujuan hierarkis. Dengan demikian, dorongan adalah dorongan utama kemajuan yang dimaksudkan untuk memengaruhi kinerja hierarkis.

Sutrisno (2016, p. 151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang dipengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1) Faktor Individu

- a. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan, yang meliputi:

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

2.2.4.4 Teori Kinerja

Bernardin dan Joyce (1993, p. 379) menyatakan kinerja karyawan sebagai *Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*. Maksudnya, bahwa kinerja karyawan merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang telah diselesaikan karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu.

Hasibuan (2005) menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa teori kinerja karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendukung tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan berbeda-beda satu sama lain. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya.

2.2.4.5 Pengukuran Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson (2006, p. 378) menyatakan beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Kehadiran
4. Kemampuan bekerja sama

Sedangkan unsur penilaian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2007) kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa indikator, yaitu:

1. Kesetiaan (kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi)
2. Prestasi Kerja (hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja)
3. Kedisiplinan (kedisiplinan karyawan sesuai dengan pedoman yang ada dan menyelesaikan petunjuk yang diberikan kepadanya dapat menjadi bagian dari tolak ukur kinerja)
4. Kreativitas (kapasitas perwakilan untuk menumbuhkan imajinasi dan mengeluarkan kapasitas mereka yang sebenarnya dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tujuan agar mereka bekerja lebih produktif dan aktual)

5. Kerja sama (diperkirakan dengan kesiapan perwakilan untuk mengambil bagian dan membantu pekerja yang berbeda dengan tujuan bahwa efek samping dari pekerjaan mereka akan lebih baik)
6. Kecakapan (Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam peningkatan kinerja lebih lanjut)
7. Tanggung Jawab (kinerja karyawan juga dapat diperkirakan berdasarkan kemampuan karyawan untuk hasil kerja mereka yang lebih baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya)

Berdasarkan pengukuran indikator di atas yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini adalah tanggung jawab, karena kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Untuk menilai kinerja yang efektif, maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik (*feedback*) bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2.5 Kepuasan Kerja

2.2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins di dalam bukunya (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hal yang baik tentang tugas yang merupakan hasil dari penilaian beberapa kualitas. Sedangkan menurut Locke dalam buku Luthans (2006, p. 243) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan antusias yang bahagia atau perasaan positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman individu. Kepuasan kerja merupakan kesan perspektif atau sentimen individu terhadap pekerjaannya dan semua yang dia hadapi di tempat kerja setelah mengalami perubahan antara apa yang merupakan kebutuhan tunggal dan perhitungan yang ada di lingkungan kerja (As'ad 2004).

2.2.5.2 Arti Penting Kepuasan Kerja

Locke di dalam bukunya (1976) mengakui kepuasan kerja merupakan sesuatu yang menyangkut semangat dan pergaulan pekerjaan. Locke juga mengatur tekad dan pemenuhan pekerjaan sebagai perasaan tertentu yang akan disampaikan oleh perwakilan. pemenuhan pekerjaan adalah komponen nilai. Selain itu, Locke membatasi bahwa nilai-nilai ditemukan sejauh keinginan individu, terlepas dari apakah sengaja, umumnya terkait dengan apa yang dia dapatkan. Locke mengakui nilai dan kebutuhan, ia mengatakan bahwa kebutuhan adalah tujuan yang diperlukan yang paling mendasar untuk dipenuhi oleh tubuh manusia untuk mengikuti kehidupannya, seperti kebutuhan akan oksigen dan air. Nilai-nilai sekali lagi disinggung sebagai kebutuhan esensial yang diperlukan yang ada di otak individu. Kualitas-kualitas yang dikemukakan Locke adalah kebutuhan-kebutuhan tinggi seperti kebutuhan akan penghargaan, realisasi diri dan pengembangan.

Sedangkan menurut Robbins (2006) yang mengungkap bahwa ada dua implikasi yang diingat untuk makna pemenuhan pekerjaan, yaitu nilai dan perspektif. Nilai sangat penting untuk dipelajari karena merupakan alasan untuk mendapatkan perspektif dan inspirasi dan lebih jauh lagi karena nilai memengaruhi kesan seseorang terhadap sesuatu. Nilai-nilai yang sangat kuat berdampak pada sikap individu. Sementara itu, mentalitas adalah penjelasan evaluatif yang menarik dan tidak menguntungkan tentang item, individu atau kesempatan. Sikap mencerminkan bagaimana perasaan individu tentang sesuatu.

2.2.5.3 Faktor Yang Memengaruhi dan Dipengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat 2 (dua) faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2005, p. 120):

1. Faktor pegawai, meliputi kecerdasan (IQ), kemampuan luar biasa, usia, orientasi, keadaan, instruksi, wawasan kerja, periode administrasi yang lama, karakter, perasaan, perspektif, ketajaman, dan mentalitas kerja.
2. Faktor pekerjaan, menggabungkan jenis pekerjaan, konstruksi otoritatif, pangkat (kelas), posisi, sifat pengawasan, keamanan moneter, kesempatan untuk kemajuan, koneksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut pendapat Kreitner dan Kinicki (2001) menjelaskan di dalam bukunya bahwa terdapat lima faktor yang dipengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. *Need fulfilment* (pemenuhan kebutuhan)

Komponen ini tidak sepenuhnya ditentukan oleh derajat atribut pekerjaan yang memberi kesempatan bagi orang untuk memenuhi kebutuhan mereka.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Komponen ini tergantung pada pemenuhan merupakan efek samping dari hidup sampai asumsi. Kepuasan asumsi mencerminkan kontras antara apa yang umumnya diantisipasi dan apa yang diperoleh individu dari posisi tersebut. Dengan asumsi asumsi lebih penting daripada apa yang didapat, perwakilan akan merasa kecewa. Kemudian lagi, dinilai orang akan terpenuhi dengan asumsi mereka mendapatkan manfaat di atas asumsi.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Elemen ini tergantung pada pemenuhan pekerjaan akan muncul dengan asumsi pekerjaan memberikan kepuasan nilai kerja bagi orang-orang. Tempat kerja yang menghargai atau menganggap perwakilannya akan memperkuat sisi positif perwakilannya.

4. *Equity* (keadilan)

Elemen ini tergantung pada pemenuhan yang merupakan komponen bagaimana orang diperlakukan secara layak bekerja. Kepuasan adalah akibat dari wawasan individu yang menguji antara hasil kerja dan input kerja lainnya.

5. *Dispositional/genetic component* (komponen genetic)

Variabel ini tergantung pada keyakinan bahwa pemenuhan pekerjaan adalah setengah dari elemen atribut individu dan elemen keturunan. Kontras individu hanya memiliki kepentingan untuk memahami pemenuhan pekerjaan serta kualitas tempat kerja.

2.2.5.4 Teori Kepuasan Kerja

Wexley dan Yulk (dalam buku As'ad 2004), berpendapat bahwa teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam, yaitu:

a. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Hipotesis ini tergantung pada pemahaman bahwa individu dibujuk oleh keinginan untuk ditangani dengan kerja yang wajar As'ad (2004) mengatakan bahwa individu akan merasa puas atau kecewa dengan mengandalkan terlepas dari apakah mereka merasa ada nilai dalam keadaan tertentu.

Ada empat ukuran dalam hipotesis ini. Pertama-tama, individu akan menjadi orang yang merasa diperlakukan secara wajar atau tidak masuk akal. Kedua, pemeriksaan dengan orang lain, khususnya suatu perkumpulan atau individu-individu yang digunakan oleh seseorang sebagai korelasi dari proporsi informasi atau perolehan. Ketiga, (input), khususnya atribut individu yang dibawa ke tempat kerja, misalnya penguasaan, pengalaman atau kualitas alami seperti kemampuan, usia, orientasi dan ras. Keempat, pengadaan (result), yaitu apa yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya, seperti honor, remitansi, dan upah.

b. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Pertama kali teori ini dipelopori oleh Porter (dalam buku Mangkunegara 2005, p. 121). Dia berpendapat bahwa memperkirakan kepuasan kerja harus dimungkinkan dengan memastikan kontras antara apa yang seharusnya dan kebenaran yang dirasakan oleh perwakilan. Hipotesis ini berpandangan bahwa pemenuhan pekerjaan individu diperkirakan dengan menghitung perbedaan antara apa yang seharusnya dan kenyataan yang tampak. Sedangkan menurut pandangan Locke (dalam buku Landy, 1999) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang terjadi karena kesan tugas dengan alasan bahwa pekerjaan itu memenuhi atau mengikuti kepuasan harga kerja seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu.

c. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Herzberg, yang dikenal sebagai perancang hipotesis kepuasan kerja yang disebut hipotesis dua faktor, membagi keadaan yang memengaruhi pekerjaan individu menjadi dua elemen, yaitu faktor-faktor yang menyebabkan individu merasa kecewa dan faktor-faktor yang menyebabkan individu merasa bahagia dengan pekerjaannya. kerja. (*dissatisfiers – satisfiers*).

Menurut Herzberg dalam (Gibson et al. 1997) ada dua keadaan yang memengaruhi pemenuhan individu. Untuk mulai dengan, ada banyak keadaan asing, pengaturan kerja, yang membawa kekecewaan di antara perwakilan dalam ketidakhadiran mereka. Jika keadaan ini ada, ada alasan kuat untuk mendorong perwakilan. Kedua, sebagai perkembangan dari keadaan bawaan, substansi gig (setting kerja) yang akan mendorong tingkat inspirasi yang solid sehingga dapat menciptakan eksekusi kerja yang hebat. Jika keadaan tersebut tidak ada, akan timbul rasa kecewa yang berlebihan.

Berdasarkan pendapat tersebut, sangat mungkin beralasan bahwa sesuai hipotesis ini, pemenuhan pekerjaan individu bergantung pada perbedaan antara apa yang dilihat sebagai diperoleh dan apa yang dicapai. Dengan demikian, individu akan merasa terpenuhi jika tidak ada perbedaan antara apa yang mereka butuhkan dan pandangan mereka tentang realitas karena dasar keinginan telah terpenuhi.

2.2.5.5 Pengukuran Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2008) yaitu:

1. **Pembayaran Gaji atau Upah**

Gaji adalah berbagai upah yang diperoleh seseorang yang dipandang cocok dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dengan imbalan yang diperoleh orang lain yang berkedudukan serupa dalam suatu asosiasi.

2. **Pekerjaan itu Sendiri**

Sejauh mana pekerjaan dapat memberi seseorang kesempatan luar biasa untuk belajar dan kesempatan potensial untuk mengakui tanggung jawab dalam usaha tertentu serta dalam kata-kata di mana pekerjaan memberikan tugas pengujian yang menarik.

3. **Rekan Kerja**

Berapa banyak kolaborator yang sebenarnya mampu dan kuat secara sosial. Bagi sebagian besar perwakilan, kerja adalah salah satu metode untuk memenuhi kebutuhan asosiasi sosial. Selanjutnya, memiliki rekan kerja yang baik, ramah, dan stabil dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. **Kesempatan Promosi**

Mengenai sejauh mana perkembangan atau kemajuan membuka pintu antara berbagai tingkatan dalam suatu asosiasi. Karyawan sebagian besar menghadapi tuntutan pekerjaan yang sulit supaya bisa mengukur

kemampuan karyawan itu sendiri untuk bisa mendapatkan kesempatan promosi. Hasrat akan kemajuan yang diharapkan pekerja mencakup kerinduan akan gaji yang lebih tinggi, kesejahteraan ekonomi, dan kerinduan akan rasa keadilan.

5. Supervisi

Ini menggabungkan kapasitas manajer untuk memberikan bantuan khusus dan bantuan sosial kepada bawahan mereka. Dalam hal ini manajer harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan bawahan di perusahaan. Sehingga nantinya akan menimbulkan hubungan positif antara bawahan dan atasan. Dan atasan juga harus bersikap adil dan terbuka dengan bawahan yang nantinya akan sangat memengaruhi kepuasan pekerja.

Berdasarkan pengukuran indikator di atas, yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini yaitu promosi, di mana dengan mempromosikan karyawan ke posisi yang lebih tinggi, mereka memiliki kesempatan untuk berpikir, berkreasi dan menjadi produktif bagi perusahaan. Diharapkan semangat kerja karyawan meningkat, orang akan bekerja lebih keras, dan karyawan lain akan termotivasi untuk mengikuti semangat kerja mereka yang dapat promosi dari perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan, yang memberikan energi perilaku, memberikan arah perilaku, dan mendasari kecenderungan untuk bertahan, definisi ini mengakui bahwa untuk mencapai tujuan, individu harus diberi semangat sehingga memiliki fokus yang jelas pada apa yang ingin dicapai (Kamery 2004). Kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat

relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Hasibuan 2005, p. 202).

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Chin – Shang Lu dan Kelvin Pang (2018) menyatakan hubungan motivasi terhadap kepuasan yaitu dengan adanya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Govand (2021) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka dan motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal.

Penelitian yang dilakukan (Irwan *et al.* 2020) menyatakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis Pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Banyak yang mengartikan disiplin ketika pekerja umumnya melakukan perjalanan pulang ke rumah sesuai jadwal. Fakta ini menyebutkan bahwa perusahaan membuat peraturan dan wajib dilaksanakan oleh karyawan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin dapat diartikan sebagai cara berperilaku yang tersusun atau tidak tertulis. (Hasibuan 2009, p. 212). Luthans (1998, p. 174) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, dan gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan

(Astuti *et al.* 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dan efektif akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk itu perusahaan perlu memerhatikan dan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik di perusahaan tersebut, memiliki moral kerja yang tinggi, loyalitas dan kedisiplinan serta kecintaan terhadap pekerjaannya semakin meningkat.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai kepuasan kerja. Faktor penting yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut; ketepatan waktu, pemanfaatan sarana kantor dengan baik, tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas kantor yang ditugaskan kepadanya serta ketaatan terhadap peraturan, sehingga dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sherly *et al.* 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Syarifudin & Jaenab (2021) menyatakan bahwa diperlukannya disiplin kerja adalah untuk menyiapkan suatu suasana di mana disiplin itu sendiri dapat dikembangkan dan mengambil tindakan tegas terhadap minoritas yang tidak memenuhi aturan. Dan juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi Disiplin kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja

2.3.3 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mempertanyakan bagaimana memandu kekuatan dan potensi untuk mencoba mencapai tujuan yang telah ditentukan (Malayu S.P. Hasibuan 2006, p. 141). Pada dasarnya seorang individu bekerja karena dia perlu memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan dalam diri seorang individu dengan orang lain berbeda sehingga cara berperilaku manusia pada umumnya akan berfluktuasi dalam bekerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal 2005, p. 97).

Penelitian yang dilakukan oleh Dharma (2017) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan penghiburan sebagai salah satu bentuk inspirasi, penting dilakukan untuk meningkatkan semangat perwakilan sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh pengurus manajemen.

Ryani & Ekhsan (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa inspirasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu sejak ia dibangkitkan,

diberdayakan, dan diarahkan untuk menyelesaikan latihan dengan tulus, gembira, dan jujur sehingga hasil dari latihan tersebut memang memperoleh hasil yang baik dan berkualitas. Artinya apabila motivasi semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Sedangkan menurut Achmad & Sunarsi (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh – sungguh, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016, p. 193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Menurut Munandar (2008, p. 287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Cendy dan Setyo (2020) dalam penelitiannya menyatakan disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai, sedangkan

apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Esthi dan Shavira (2019) menyatakan Disiplin juga merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Disiplin memiliki hubungan dengan tingginya kinerja organisasi, setiap organisasi mengharapkan pegawai dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja.

Bangun *et al.* (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi. Dengan kata lain, makin tinggi disiplin kerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarnya.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah:

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan 2007, p. 202). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri karyawan. Malayu S.P. Hasibuan di dalam bukunya (2006, p. 94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya tergantung pada kemampuan, pengalaman, keaslian, dan waktu.

Muzakki *et al.* (2018) dalam penelitiannya menyatakan adanya hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Yuan & Ekhsan (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan *et al.* 2018) menyatakan adanya kepuasan kerja yang berbeda-beda dari bawahan sehingga pemimpin mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas Kerja Karyawan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.6 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Sadili Samsudin (2006, p. 81) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Gibson dalam buku Kasmir (2015, p. 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan

oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Edy Sutrisno (2016, p. 75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Reni dan Wardhani (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi, seorang pemimpin harus mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen yang bersangkutan, salah satu dari komponen itu adalah karyawan. Untuk dapat mengoptimalkan kinerja dari karyawan, seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawan tersebut. Faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor motivasi dan faktor kepuasan.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Arya (2018) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kinerja. Selain kepuasan kerja, variabel motivasi juga memegang peranan penting terciptanya kinerja yang baik. Hal itu dikarenakan motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi, berarti adanya dorongan yang membuat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga hal itu akan berdampak pada kepuasan kerja itu sendiri dan tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Sedangkan menurut Prastiyo (2018) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa dengan inspirasi kerja yang diperoleh maka akan semakin mengembangkan peningkatan kinerja yang representatif. Peningkatan kinerja jelas memengaruhi bekerja pada cara berperilaku dan tujuan organisasi dan akan membuat kepuasan sendiri bagi karyawan, dengan cara ini para eksekutif harus berkonsentrasi pada perspektif dan

karyawan organisasi. Membuat peningkatan kinerja yang baik tidaklah mudah karena kinerja pekerja dapat dilakukan jika faktor-faktor yang memengaruhinya seperti inspirasi, keterampilan dan gaji bahkan pemenuhan pekerjaan juga dapat diawasi dengan baik dan diakui oleh seluruh karyawan dalam suatu asosiasi atau organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis kedelapan dalam penelitian ini adalah:

H6: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2.3.7 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hamali (2016, p. 214) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kekuatan yang tercipta di dalam tubuh perwakilan dan dapat membuat perwakilan secara sengaja menyesuaikan diri dengan pilihan administratif, dan peningkatan kerja dan perilaku yang tinggi. Priansa (2014, .p 291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Sandy (2015, p. 11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Studi yang dilakukan oleh Amrison dan Muis (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator secara sempurna untuk memengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan akan maksimal dan terus meningkat apabila dipengaruhi oleh rasa puas karyawan atas penerapan kedisiplinan yang dilakukan perusahaan. Misalnya yaitu tingginya ketidakhadiran karyawan memaksa perusahaan melakukan penerapan

disiplin kerja berupa sanksi, hal tersebut mendorong karyawan meminimalisir ketidakhadiran sehingga karyawan akan merasa puas karena terhindar dari sanksi. Tingginya frekuensi kehadiran karyawan maka dengan sendirinya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Bryan dan Hartono (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang berhubungan dengan disiplin dan kepuasan kerja. disiplin dan kepuasan itu sendiri merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu disiplin kerja dan kepuasan sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Jika karyawan disiplin terhadap peraturan perusahaan tentunya akan memiliki kinerja yang baik, di mana kinerja yang dicapai karyawan tersebut akan memberikan rasa puas bagi karyawan itu sendiri.

Ayu dan Wawan (2018) Sedangkan studi yang dilakukan oleh menyatakan bahwa salah satu aspek yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan tersendiri bagi organisasi umumnya. Sebuah perusahaan harus membuat pencegahan-pencegahan agar para karyawan tersebut tidak melanggar peraturan – peraturan perusahaan. Sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya dan hasil dari pekerjaannya nanti akan menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut. Memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan mampu menaati peraturan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis kesembilan dalam penelitian ini adalah:

H7: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

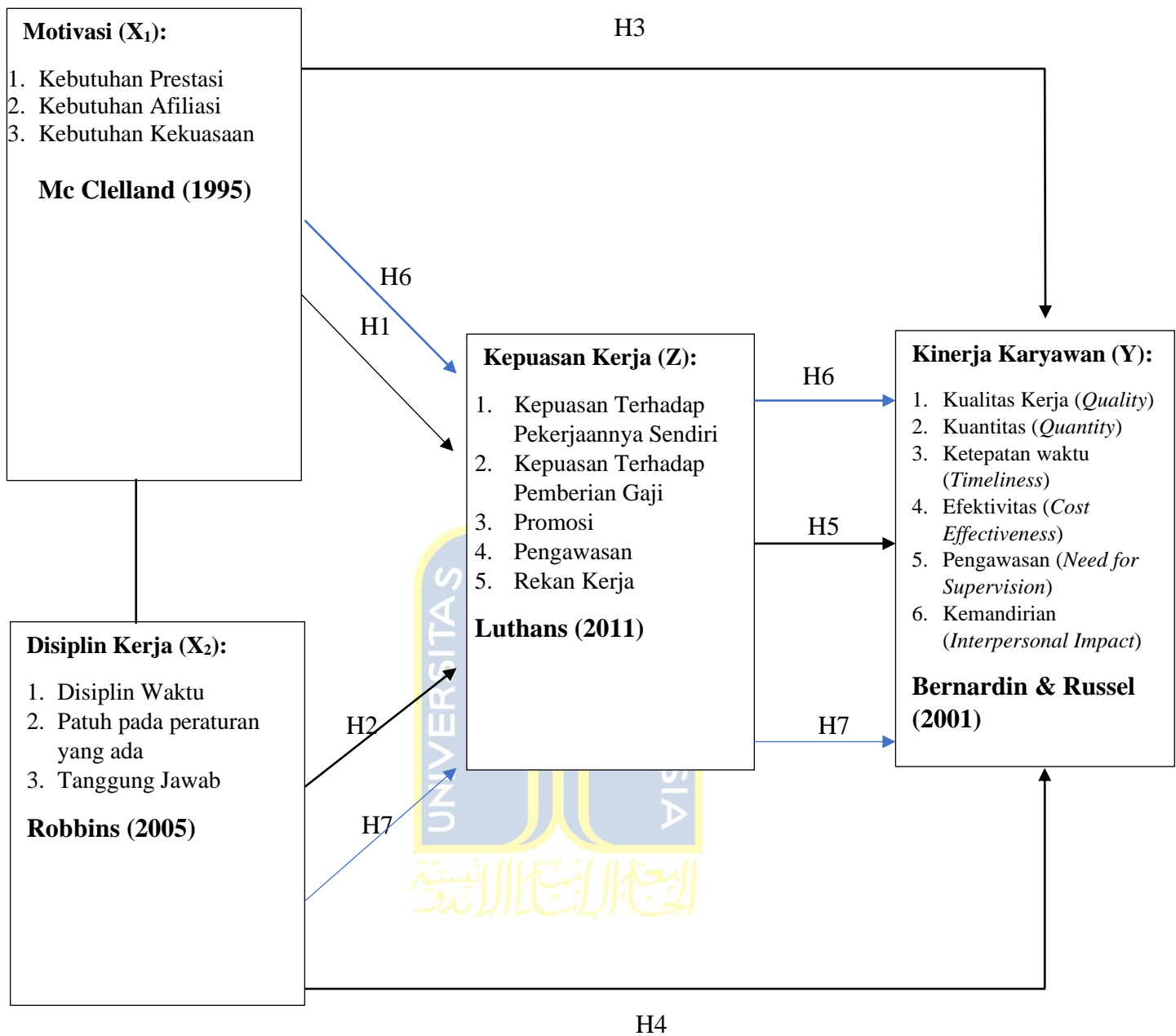
2.4 Kerangka Pikir

Sugiyono (2017, p. 60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dalam kerangka pikir penelitian menjelaskan keterkaitan dengan pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan sumber penelitian terdahulu yaitu:

1. $X_1 - Z$ = Chin – Shang Lu & Kelvin Pang (2018), Ali & Govand (2021), Irwan et al., (2020)
2. $X_2 - Z$ = Astuti et al., (2020), Sherly et al., (2021), Syarifudin & Jaenab (2021)
3. $X_1 - X_2 - Z$ = Merceline et al., (2020), Atmi (2018), Margaretha et al., (2020)
4. $X_1 - Y$ = Dharma (2017), Ryani & Ekhsan (2020), Achmad & Sunarsi (2019)
5. $X_2 - Y$ = Cendy & Setyo (2020), Esthi & Shavira (2019), Bangun et al., (2019)
6. $Z - Y$ = Muzakki et al., (2018), Yuan & Ekhsan (2020), Gunawan et al., (2018)
7. $X_1 - X_2 - Y - Z$ = Sulila et al., (2020), Hastutik et al., (2018), David & Shirly (2018)
8. $X_1 - Y - Z$ = Reni & Wardhani (2019), Arya (2018), Prastiyo et al., (2018)
9. $X_2 - Y - Z$ = Amrison & Muis (2021), Bryan et al., (2019), Ayu dan Wawan (2018)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta teori yang dipakai maka terbentuklah kerangka pikir untuk penelitian ini pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017, p. 95) berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris

yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pikir penelitian di atas, terdapat beberapa variabel yakni variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan disiplin kerja, variabel dependen kinerja karyawan, serta variabel intervening kepuasan kerja.

H1: Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H4: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H5: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H6: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

H7: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam pengujian ini adalah penelitian studi, dengan pengujian informasi kuantitatif. Eksplorasi kuantitatif dapat dicirikan sebagai strategi pemeriksaan dalam terang cara berpikir positivisme yang digunakan untuk melihat populasi atau tes tertentu. Pemilahan informasi dengan menggunakan instrumen penelitian, pengujian informasi kuantitatif/terukur, ditentukan untuk menguji spekulasi yang ditetapkan (Sugiyono 2014, p. 14)

Metode kuantitatif melibatkan proses mengumpulkan, menganalisis, menafsirkan, dan menulis hasil suatu penelitian. Ada metode khusus dalam penelitian survei dan eksperimental yang berhubungan dengan mengidentifikasi sampel dan populasi, menentukan jenis desain, mengumpulkan dan menganalisis data, menyajikan hasil, membuat interpretasi, dan menulis penelitian dengan cara yang konsisten dengan survei atau eksperimental (Creswell 2016, p. 201).

Dalam penelitian survei, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Creswell (2016, p. 201) berpendapat bahwa desain survei memberikan deskripsi kuantitatif atau numerik tentang kecenderungan, sikap, atau pendapat suatu populasi dengan mempelajari sampel populasi tersebut. Dari hasil sampel, peneliti menggeneralisasi atau menarik kesimpulan terhadap populasi. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 52 karyawan CV. Tiga Berlian. Responden akan diminta untuk menjawab semua pertanyaan yang ada di kuesioner dengan menggunakan kerangka konseptual skala likert.

3.2 Lokasi Penelitian

3.2.1 Profil Perusahaan

CV. Tiga Berlian adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi khususnya sebagai Kontraktor, Supplier dan Aplikator Baja Ringan, Baja Berat, Aluminium Composite Panel (ACP), Terali, Jenjang, Pagar Besi Hitam, Stainless Steel, Kusen dan Pintu Aluminium, plafon PVC, Plafon dan Kubah Masjid dengan area layanan di seluruh Indonesia. CV Tiga berlian itu sendiri berlokasi di Jl.M. Yamin, S.H, Muaro Sijunjung Kabupaten Sijunjung, Padang-Sumatera Barat.

3.2.2 Sejarah Berdirinya Perusahaan

Pada masa sekarang ini baja ringan (galvalum) saat ini telah banyak dipakai sebagai material pengganti kayu atau baja konvensional dalam pembuatan rangka atap. Dengan adanya material tersebut dapat membantu mengurangi penggundulan hutan yang digunakan untuk membuat rangka kayu. Oleh karena itu, perkembangan penggunaan bahan konstruksi atap yang saat ini lebih banyak menggunakan rangka atap dengan bahan dasar baja ringan dan bukan lagi menggunakan bahan dasar kayu. Rangka atap yang dibuat dari bahan CRC (cold rolled coil) ini memiliki massa yang ringan dan tipis namun kuat dan kokoh sebagai struktur bangunan tak kalah dengan baja konvensional. Terdapat beberapa macam galvalum yang dapat dikelompokkan berdasarkan nilai tegangan tariknya (tensile strength). Kemampuan tegangan tarik dari baja ini umumnya didasari pada fungsi akhir dari penggunaan baja tersebut.

Karena jasa pemasangan baja ringan di Sumatera Barat sangat sedikit, hal itu menjadi dorongan bagi CV. Tiga Berlian untuk mendirikan perusahaannya dan siap untuk bersaing dengan perusahaan lain yang menyediakan jasa yang sama. Sehingga pada tanggal 13 Desember 2011 perusahaan CV. Tiga Berlian resmi didirikan oleh Berlin Indra selaku direktur atau pemilik perusahaan. Pada awal berdirinya

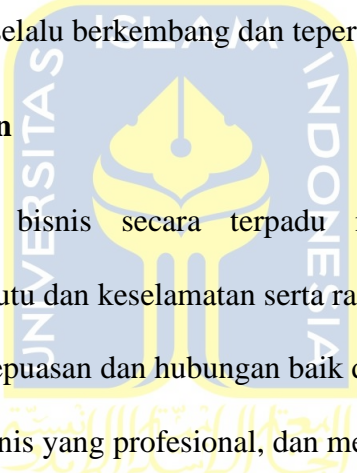
perusahaan, CV. Tiga berlian hanya memiliki sedikit karyawan dan cuman memiliki sekitar 4 sampai 6 orang. Seiring waktu berdirinya perusahaan, sekarang CV. Tiga berlian sudah memiliki lebih dari 30 orang karyawan dan sudah menyelesaikan berbagai proyek dalam jasa seperti pemasangan kubah masjid, pemasangan atap rumah, pemasangan pagar halaman depan rumah, dan juga pembatas atau railing stand yang ada di bank sebagai pembatas antrean.

3.2.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi CV. Tiga Berlian

Menjadi perusahaan jasa konstruksi yang inovatif, berdedikasi, berkomitmen dan tanggung jawab serta selalu berkembang dan tepercaya di indonesia.

Misi CV. Tiga Berlian

- 
- a. Mengembangkan bisnis secara terpadu melalui pengembangan SDM, mengutamakan mutu dan keselamatan serta ramah lingkungan.
 - b. Mengutamakan kepuasan dan hubungan baik dengan pelanggan.
 - c. Menjadi rekan bisnis yang profesional, dan memiliki integritas.

3.3 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah spekulasi yang terdiri dari item-item atau subjek-subjek yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikonsentrasikan dan kemudian mencapai penentuan (Sugiyono, 2004) dalam penelitian ini populasi adalah semua karyawan CV. Tiga Berlian.

3.4 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ditelusuri sebagai sumber data yang ada dalam suatu penelitian (Umar, 1999). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu pengambilan data dengan memberikan pertanyaan pada responden. Pertanyaan

formal secara konsisten, terangkai dan tertulis yang ditujukan untuk memperoleh informasi dari responden. Untuk menganalisis data hasil penelitian menggunakan teknik statistik uji regresi linear berganda.

Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Presisi Sebesar 10%.

$$n = \frac{52}{1 + 52 \cdot 0,1^2} = 34,21 > 34$$

Berdasarkan dari hasil tes dengan presisi sebesar 10 persen, 34 dari 52 karyawan harusnya sudah mencukupi sebagai sampel untuk melakukan studi penelitian ini. Peneliti menggunakan semua populasi yang ada di perusahaan sebagai sampel untuk melakukan penelitian yaitu sebanyak 52 sampel, karena semakin banyak sampel semakin baik hasil penelitian.

Dalam penelitian ini kerangka konseptual yang digunakan adalah skala likert. Alasan mengapa peneliti menggunakan skala likert ini adalah skala ini pengukurannya lebih mudah dibandingkan dengan skala guttman, semantic defferential, dan skala rating. Skala likert ini lebih mudah karena hanya untuk mengukur setuju atau tidak setuju nya individu untuk berbagai program. Hal ini tentu jauh lebih mudah dibandingkan dengan misalnya yaitu skala rating yang menggunakan interval untuk mendapatkan jawaban dari individu.

3.5 Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2016, p. 38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen. Variabel dependen dan variabel intervening/mediating/antara. Maka definisi dari setiap variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen/Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2016, p. 38) variabel independen/variabel bebas merupakan variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Variabel independen atau bebas. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)

2. Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2016, p. 38) variabel dependen/variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yang akan diteliti adalah Kinerja Karyawan (Y)

3. Variabel Intervening/Mediating/Antara (Z)

Menurut Sugiyono (2016, p. 38) variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi

hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyalah/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Moderating dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z)

3.6 Definisi Operasional

3.6.1 Motivasi (X₁)

Menurut McClelland (dalam Sutrisno, 2009) motivasi yaitu usaha pada tiap individu dalam mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapai nya

Indikator motivasi kerja karyawan model Mc Clelland (1995):

1. Prestasi (Achievement)
 - a. Adanya prestasi yang diraih karyawan
 - b. Karyawan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya
 - c. Adanya kesempatan yang diterima karyawan untuk berusaha mencapai hasil terbaik
2. Kebutuhan Afiliasi
 - a. Adanya pengakuan terhadap keberhasilan
 - b. Adanya keinginan untuk bekerja sama
 - c. Adanya keinginan untuk mengerjakan tugas secara efektif
3. Kebutuhan Kekuasaan
 - a. Adanya keinginan untuk mempunyai pengaruh atas orang lain
 - b. Adanya keinginan untuk menduduki posisi tertentu

3.6.2 Disiplin Kerja (X₂)

Menurut Robbins (2005) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Robbins (2005, p. 182) indikator-indikator disiplin kerja antara lain yaitu:

1. Disiplin Waktu
 - a. Kehadiran karyawan sesuai aturan perusahaan
 - b. Kepatuhan karyawan pada jam kerja
 - c. Melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar
2. Patuh pada peraturan yang ada
 - a. Patuh melaksanakan perintah atasan
 - b. Patuh terhadap aturan perusahaan
 - c. Patuh terhadap tata tertib yang telah ditetapkan
3. Tanggung Jawab
 - a. Bertanggung jawab terhadap tindakan dan pekerjaan
 - b. Selalu melakukan pekerjaan yang baik dan benar
 - c. Melakukan seharusnya yang dilakukan dan membuat rencana ke depan

3.6.3 Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian kepuasan kerja dapat dilihat dan

dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Terdapat lima dimensi pekerjaan yang telah diidentifikasi dapat merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting di mana karyawan memiliki respons afektif yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Luthans (2011, p. 244-245) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri
 - a. Kesempatan untuk belajar
 - b. Kesempatan untuk bertanggung jawab
 - c. Kesempatan untuk meningkatkan wawasan
2. Kepuasan terhadap pemberian gaji
 - a. Pemberian gaji sesuai pekerjaan
 - b. Pemberian gaji secara tepat waktu
 - c. Pemberian gaji sesuai kesepakatan
3. Promosi
 - a. Peningkatan karier sesuai kualitas kerja
 - b. Adanya pengakuan terhadap karyawan
 - c. Adanya peningkatan jabatan
4. Pengawasan
 - a. Adanya ketertarikan karyawan dari atasan
 - b. Adanya kompensasi dari atasan
 - c. Adanya rasa kepedulian dari atasan
5. Rekan kerja
 - a. Adanya komunikasi antar karyawan

- b. Adanya hubungan antar karyawan
- c. Kebutuhan sosial terpenuhi

3.6.4 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Bernardin dan Russel dalam Setiawan (2015) kinerja merupakan catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, dalam definisi tersebut Bernardin dan Russel menekankan pengertian kinerja sebagai hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada suatu organisasi. Bernardin dan Russel (2001) juga menyatakan bahwa indikator yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja,
 - a. Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan
 - b. Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas Kerja
 - a. Jumlah unit yang diselesaikan
 - b. Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu
 - a. Menyelesaikan pekerjaan di awal waktu yang sudah ditentukan
 - b. Memaksimalkan waktu yang tersedia
4. Efektivitas
 - a. Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku
 - b. Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Pengawasan
 - a. Adanya keinginan untuk berkompeten

- b. Karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan
 - c. Adanya rasa percaya diri yang timbul dalam diri karyawan
6. Kemandirian
- a. Karyawan bisa sendiri menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dan bimbingan orang lain
 - b. Meningkatkan kemandirian di segala aspek pekerjaan seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, dan Ketepatan waktu

3.7 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh penelitian atau pihak pertama (Usman dan Akbar 2006, p. 20). Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kuesioner variabel motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui pihak kedua atau tangan kedua (Usman dan Akbar 2006, p. 20). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang terkait dengan CV. Tiga Berlian seperti jumlah karyawan, lokasi perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan, dan visi misi dari perusahaan.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang

kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto 2006, p. 168). Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Pengujian validitas instrumen dimaksudkan untuk mendapatkan alat ukur yang sah dan terpercaya. Validitas atau kesahihan ini berkaitan dengan permasalahan apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut. Untuk mengetahui validitas butir soal yang disusun oleh peneliti maka dalam penelitian ini setiap butir soal diuji validitasnya dengan rumus *korelasi product moment* dari Pearson dengan angka kasar, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\sum X^2 - (\sum X)^2 (\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Nilai masing-masing item

Y = Nilai total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat variabel Y

N = Jumlah subjek

Estimasi legitimasi menggunakan program SPSS untuk memutuskan instrumen

yang dianggap sah, yaitu dengan asumsi diperoleh r_{hitung} (*corrected item-total correlation*) $> r$ tabel, dengan tingkat signifikan 5% dan dengan asumsi koefisien tidak persis dengan nilai r tabel 5%, koneksi dianggap tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang dapat diandalkan adalah instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur hal-hal yang sebanding, akan memberikan data yang sebanding. Suharsimi Arikunto (2006, p. 178) berpendapat bahwa keandalan suatu instrumen cukup dapat digunakan sebagai data. Keandalan adalah kondisi untuk menguji keaslian suatu instrumen, oleh karena itu, meskipun instrumen nyata pada umumnya kuat, pengujian sifat instrumen yang tidak goyah itu penting.

Suharsimi Arikunto berpendapat (2006, p. 189) untuk memutuskan ketergantungan hal-hal yang digunakan resep koefisien *alpha*. Rumus ini digunakan untuk mengamati keandalan instrumen yang nilainya tidak nol atau satu, rumus *alpha Cronbach* yang dimaksud adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sigma^2_b}{\sigma^2_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

σ^2_b = Jumlah varian butir

σ^2_t = Varian total (Suharsimi Arikunto 2006, p. 196)

Hasil penelitian dengan menggunakan rumus di atas diinterpretasikan dengan tingkat keadaan koefisien korelasi tinggi sebagai berikut:

0,800 sampai dengan 1,000 = sangat tinggi

0,600 sampai dengan 0,799 = tinggi

0,400 sampai dengan 0,599 = cukup

0,200 sampai dengan 0,399 = rendah

0,000 sampai dengan 0,199 = sangat rendah (Suharsimi Arikunto, 2002: 75)

Suatu instrumen menurut Suharsimi Arikunto dikatakan kokoh atau dapat diandalkan jika nilai reliabilitas nya $> 0,6$. Pengujian kualitas instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS adaptasi 13.0 for windows. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, alat uji solid adalah 0,934. Dengan demikian, instrumen tersebut dinyatakan solid untuk penelitian dengan alasan bahwa $0,934 > 0,6$.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Teknik pemeriksaan adalah strategi atau strategi logis untuk mendapatkan informasi dengan alasan tertentu. Sebagaimana ditunjukkan oleh (Resseffendi 2010, p. 33) mengatakan bahwa penelitian penjelasan adalah penelitian yang memanfaatkan persepsi, pertemuan atau jajak pendapat tentang keadaan pasang surut, sehubungan dengan subjek yang kita telusuri. Melalui jajak pendapat, dll kami mengumpulkan informasi untuk menguji teori atau menjawab pertanyaan. Melalui eksplorasi grafis ini, analisis akan memahami apa yang sebenarnya terjadi sehubungan dengan status saat ini yang sedang diperiksa. Sugiyono (2018, p. 82) mengatakan bahwa strategi pemeriksaan pada dasarnya merupakan atribut logis untuk

memperoleh informasi dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metodologi penelitian kuantitatif.

Pendekatan eksplorasi dalam proposisi ini menggunakan pendekatan pengujian kuantitatif, sebagaimana diungkapkan (Sugiyono 2017, p. 82) bahwa strategi pengujian kuantitatif dicirikan sebagai teknik eksplorasi berdasarkan cara berpikir positivisme, digunakan untuk melihat populasi atau tes tertentu, berbagai informasi menggunakan instrumen penelitian, pemeriksaan informasi bersifat kuantitatif/faktual, sepenuhnya mengacu pada spekulasi yang dikemukakan.

3.9.2 Analisis Inferensial

Pengertian statistik inferensial menurut Sugiyono (2012, p. 207) yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.

1. Analisis Linear Berganda

Teknik pemeriksaan faktual yang digunakan adalah strategi kekambuhan langsung yang berbeda, penyelidikan kekambuhan diharapkan dapat memutuskan apakah ada pengaruh antara variabel otonom dan variabel terikat, persamaannya sebagai berikut (Alhusin, 2003, p. 172):

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan

- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel X_1 dan X_2
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Disiplin Kerja
- e = Variabel yang tidak diteliti

A. Uji t (T – test)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini 5%. Di mana jika angka probabilitas signifikan $>5\%$ maka H_0 ditolak, jika angka probabilitas signifikan $<5\%$ maka H_0 diterima.

B. Uji F (F – test)

Untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat. Rumusnya sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{Mean Square Regression}}{\text{Mean Square Error}}$$

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan jika

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

C. Koefisien Determinan (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan faktor bebas untuk memahami variabel terikat, penulis menggunakan program SPSS versi 17.00. Semakin penting nilai koefisien determinasi, semakin baik kapasitas variabel bebas untuk memahami variabel terikat. Jika determinasi (R^2) lebih

penting atau lebih mirip satu, bisa dikatakan bahwa semakin besar variabel bebas/otonom semakin masuk akal variabel terikatnya.

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bermaksud untuk memutuskan apakah peredaran data pada sebuah variabel tersebut normal atau tidak dalam sebuah penelitian, khususnya dalam penyebaran informasi di mana kurangnya tidak miring ke kiri atau ke kanan. (Ghozali 2016). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Dengan menggunakan derajat kritis 5% (0,05), nilai Asymp.Sig.(2-followed) di atas nilai besar 5%, ini sering beredar untuk menyiratkan bahwa variabel tetap.

B. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah suatu perkumpulan memiliki fluktuasi yang sama di antara individu-individu dari perkumpulan tersebut. Artinya, dengan asumsi perbedaan faktor bebas konsisten (sama) untuk beberapa nilai acak, variabel bebas/otonom disebut homoskedastisitas (Ghozali 2016). Sedangkan, heteroskedastisitas mencoba menggunakan uji glejser dengan navigasi jika variabel terikat benar-benar kritis memengaruhi variabel terikat, berarti terjadi heteroskedastisitas. Dengan asumsi kemungkinan kritis di atas tingkat kepastian 5% (0,05), sangat mungkin beralasan bahwa model kekambuhan tidak mendorong heteroskedastisitas.

C. Uji Multikolinearitas

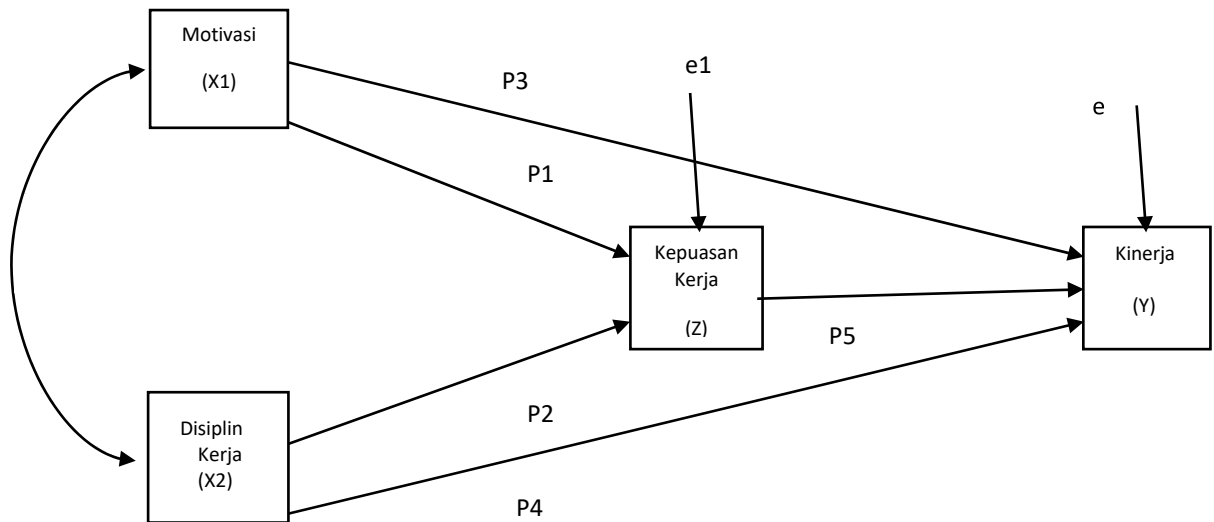
Menurut (Ghozali 2016). ada hubungan langsung yang ideal atau berbeda di antara sebagian faktor yang membuat model relaps masuk akal. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, cenderung diselesaikan dengan memeriksa hambatan variabel Variance Inflation Factor (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

- a. $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b. $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas

3. Path Analysis (Analisis Jalur)

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan model analisis jalur (Path Analysis). Menurut Ghozali (2016) analisis jalur (Path Analysis) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung dari variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) melalui variabel intervening (kepuasan kerja). Dan dalam penelitian ini disertai dengan Uji Sobel Test yang bertujuan untuk menguji signifikansi dari variabel intervening.

Di bawah ini terdapat model analisis jalur sebagai berikut:



Keterangan:

- X1 = Motivasi
- X2 = Disiplin Kerja
- Z = Kinerja
- Y = Kepuasan Kerja
- P1 = koefisien pengaruh nilai motivasi terhadap kepuasan kerja
- P2 = koefisien pengaruh nilai disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
- P3 = koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja
- P4 = koefisien pengaruh nilai disiplin kerja terhadap kinerja
- P5 = koefisien pengaruh nilai kepuasan kerja terhadap kinerja
- E = Residu

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Metode yang digunakan adalah uji asumsi yang menggunakan alat uji variabel sebelumnya yaitu regresi dengan uji validitas dan reliabilitas, kemudian meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Sampel penelitian ini adalah 52 karyawan CV. Tiga Berlian

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen penelitian

4.1.1.1 Hasil Uji Validitas

Imam Ghazali (2018, p. 52) mengatakan bahwa suatu kuesioner atau hasil penelitian dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner dan mampu untuk mengungkapkan sesuatu sehingga hasil penelitian tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian yang dilakukan ini dihitung berdasarkan variabel dari motivasi, variabel disiplin kerja, variabel kinerja, serta variabel kepuasan pekerja. Data yang diambil dari 52 responden selanjutnya diolah menggunakan SPSS 25.

Tabel 4. 1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1	Motivasi	9
2	Disiplin Kerja	9
3	Kepuasan Kerja	15
4	Kinerja Karyawan	18
Total Pertanyaan		51

Perhitungan validitas setiap variabel didasarkan pada perbandingan antara r hitung dan r tabel sebesar 0,279. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $> r$ tabel) maka pertanyaan dianggap valid, begitu juga sebaliknya.

Tabel 4. 2 Validitas Pernyataan X1 (Motivasi)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya mendapatkan penghargaan yang layak jika saya menunjukkan prestasi di organisasi	1	0,279	Valid
2	Saya mendapat reward dari atasan berdasarkan prestasi yang saya capai di perusahaan	0,776	0,279	Valid
3	Atasan saya memberi imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif	0,604	0,279	Valid
4	Kerja sama di antara karyawan di tempat kerja membuat saya merasa nyaman selama bekerja	0,500	0,279	Valid
5	Hubungan sosial di tempat kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,518	0,279	Valid
6	Saya cenderung lebih suka bekerja sama dengan karyawan lain dibandingkan bekerja secara sendiri	0,383	0,279	Valid
7	Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan	0,264	0,279	Tidak Valid
8	Saya berani menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setujui	0,221	0,279	Tidak Valid
9	Perusahaan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja saya	0,174	0,279	Tidak Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 3, Hal 187)

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa ada 6 pernyataan pada variabel motivasi (X1) terbukti valid karena memiliki nilai Rhitung lebih besar dari r tabel ($R_{hitung} > r_{tabel}$). Sedangkan 3 pernyataan pada variabel motivasi (X1) terbukti tidak valid karena memiliki nilai Rhitung lebih kecil dari r tabel ($R_{hitung} < r_{tabel}$). Dalam hal ini berarti item variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4. 3 Validitas Pernyataan X2 (Disiplin)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu	1	0,279	Valid

2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	0,841	0,279	Valid
3	Bagi saya, penyelesaian kerja itu penting	0,661	0,279	Valid
4	Saya tidak pernah absen tanpa keterangan selama bekerja	0,586	0,279	Valid
5	Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan	0,650	0,279	Valid
6	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa seizin atasan	0,537	0,279	Valid
7	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	0,612	0,279	Valid
8	Saya menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan	0,590	0,279	Valid
9	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	0,229	0,279	Tidak Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 4, Hal 188)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa ada 8 pernyataan pada variabel disiplin (X2) terbukti valid karena memiliki nilai Rhitung lebih besar dari r tabel ($R_{hitung} > r_{tabel}$). Sedangkan 1 pernyataan pada variabel disiplin (X2) terbukti tidak valid karena memiliki nilai Rhitung lebih kecil dari r tabel ($R_{hitung} < r_{tabel}$). Dalam hal ini berarti item variabel disiplin dinyatakan valid.

Tabel 4. 4 Validitas Pernyataan Z (Kepuasan)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya senang dengan pekerjaan yang dilakukan karena sesuai dengan harapan	1	0,279	Valid
2	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saat ini	0,790	0,279	Valid
3	Saya senang karena pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	0,727	0,279	Valid
4	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga	0,618	0,279	Valid
5	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku.	0,583	0,279	Valid

6	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	0,672	0,279	Valid
7	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	0,375	0,279	Valid
8	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	0,295	0,279	Valid
9	Saya senang dengan tingkat kemajuan karier sendiri	0,357	0,279	Valid
10	Atasan saya selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	0,487	0,279	Valid
11	Atasan saya selalu membantu dan memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja	0,356	0,279	Valid
12	Atasan saya selalu memberikan dukungan kepada bawahannya dalam hal yang terkait dengan pekerjaan	0,534	0,279	Valid
13	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	0,650	0,279	Valid
14	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	0,691	0,279	Valid
15	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	0,640	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 6, Hal 190)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel kepuasan (Z) terbukti valid karena memiliki nilai Rhitung lebih besar dari r tabel ($Rhitung > r \text{ tabel}$). Dalam hal ini berarti item variabel kepuasan dinyatakan valid.

Tabel 4. 5 Validitas Pernyataan Y (Kinerja)

No.	Pernyataan	Rhitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa kualitas produk hasil kerja yang saya lakukan sudah baik	1	0,279	Valid
2	Saya merasa kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain	0,754	0,279	Valid
3	Kualitas hasil kerja saya cukup baik sehingga saya dinilai sebagai pegawai yang berprestasi	0,731	0,279	Valid

4	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan	0,692	0,279	Valid
5	Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan standard perusahaan	0,658	0,279	Valid
6	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja di luar jam kerja apabila dibutuhkan	0,545	0,279	Valid
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0,540	0,279	Valid
8	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0,661	0,279	Valid
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditentukan	0,477	0,279	Valid
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif	0,395	0,279	Valid
11	Saya menggunakan waktu secara efisien dalam melakukan pekerjaan	0,501	0,279	Valid
12	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	0,624	0,279	Valid
13	Atasan saya mampu menyampaikan ide/ gagasan pada saat menyelesaikan persoalan yang ada di perusahaan	0,542	0,279	Valid
14	Atasan saya mampu memimpin tim kerja/bawahannya	0,450	0,279	Valid
15	Atasan saya mampu bekerja sama di lingkungan kerja	0,494	0,279	Valid
16	Saya pernah menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai target perusahaan	0,723	0,279	Valid
17	Saya memiliki pengetahuan luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan	0,579	0,279	Valid
18	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan	0,497	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 5, Hal 189)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja (Y) terbukti valid karena memiliki nilai Rhitung lebih besar dari r tabel ($R_{hitung} > r_{tabel}$). Dalam hal ini berarti item variabel kinerja dinyatakan valid.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Imaniati (2016), reliabilitas merupakan suatu indeks atau alat ukur yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya atau handal dari suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki koefisien cronbach's alpha $> 0,6$.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	0,896	$> 0,6$	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,911	$> 0,6$	Reliabel
3	Kepuasan (Z)	0,935	$> 0,6$	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,966	$> 0,6$	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 7, Hal 191)

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil uji reliabilitas di atas diketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dengan nilai cronbach's alpha semua variabel $> 0,6$. Artinya, kuesioner yang digunakan memiliki reliabel sebagai alat ukur.

4.2 Analisis Deskriptif

Menurut Ghazali (2018:19) analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi pada suatu data yang dapat diukur dengan nilai rata – rata (mean), minimum, maksimum serta standar deviasi yang terdapat dalam penelitian.

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh dari 50 responden berkaitan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status perkawinan, lama bekerja, dan penghasilan dari 52 responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

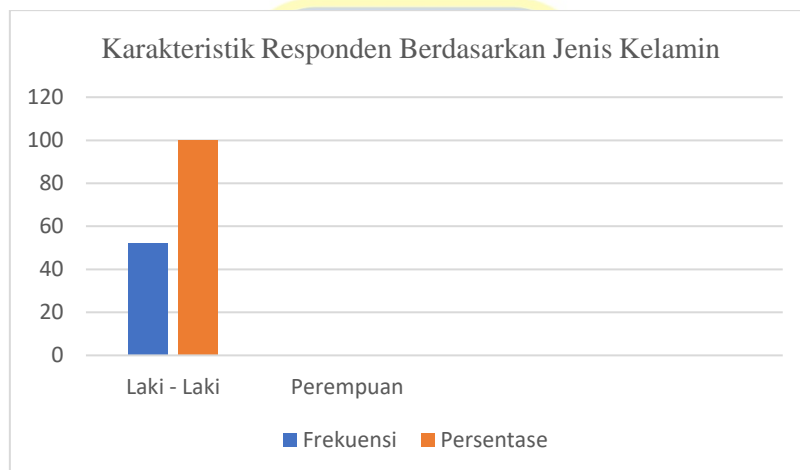
Berdasarkan hasil dari kuesioner yang sudah dikumpulkan dari 52 responden, maka karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel 4.7 berikut

Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Responden	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	52	100
2	Perempuan	0	0
Jumlah		52	100

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 8, Hal 191)

Kategori responden jenis kelamin berdasarkan kuesioner terdiri dari 2 kategori yang dapat dilihat dalam gambar 4.1.



Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 8, Hal 191)

Berdasarkan Tabel 4.7 dan Gambar 4.1 bahwa responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa semua responden dalam penelitian ini semuanya adalah laki – laki. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua responden penelitian yang menjadi karyawan ini adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

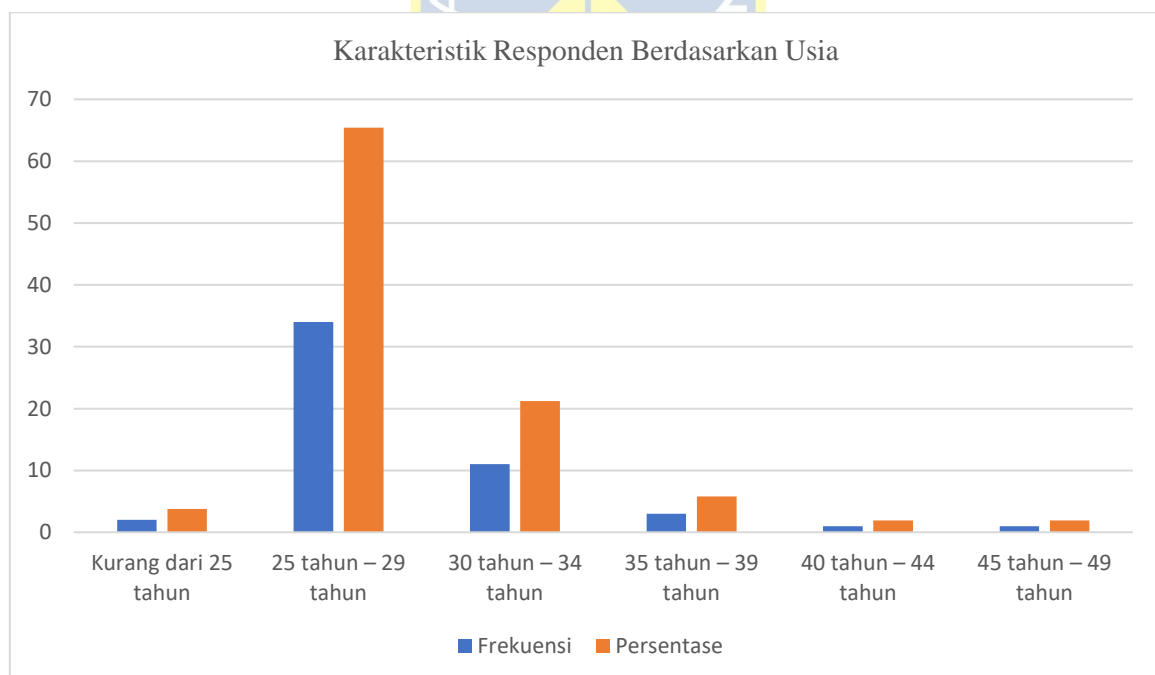
Berdasarkan hasil dari kuesioner yang sudah dikumpulkan dari 52 responden, maka karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat di tabel 4.8 berikut

Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 25 tahun	2	3,8
2	25 tahun – 29 tahun	34	65,4
3	30 tahun – 34 tahun	11	21,2
4	35 tahun – 39 tahun	3	5,8
5	40 tahun – 44 tahun	1	1,9
6	45 tahun – 49 tahun	1	1,9
Jumlah		52	100

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 8, Hal 192)

Kategori responden usia berdasarkan kuesioner terdiri dari 6 kategori yang dapat dilihat dalam gambar 4.2.



Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 8, Hal 192)

Berdasarkan tabel 4.8 dan gambar 4.2 di atas, dari 52 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden berumur 25 tahun-29 tahun sebanyak 34 responden (65,4 persen).

Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di CV. Tiga Berlian tergolong dalam usia yang produktif,

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

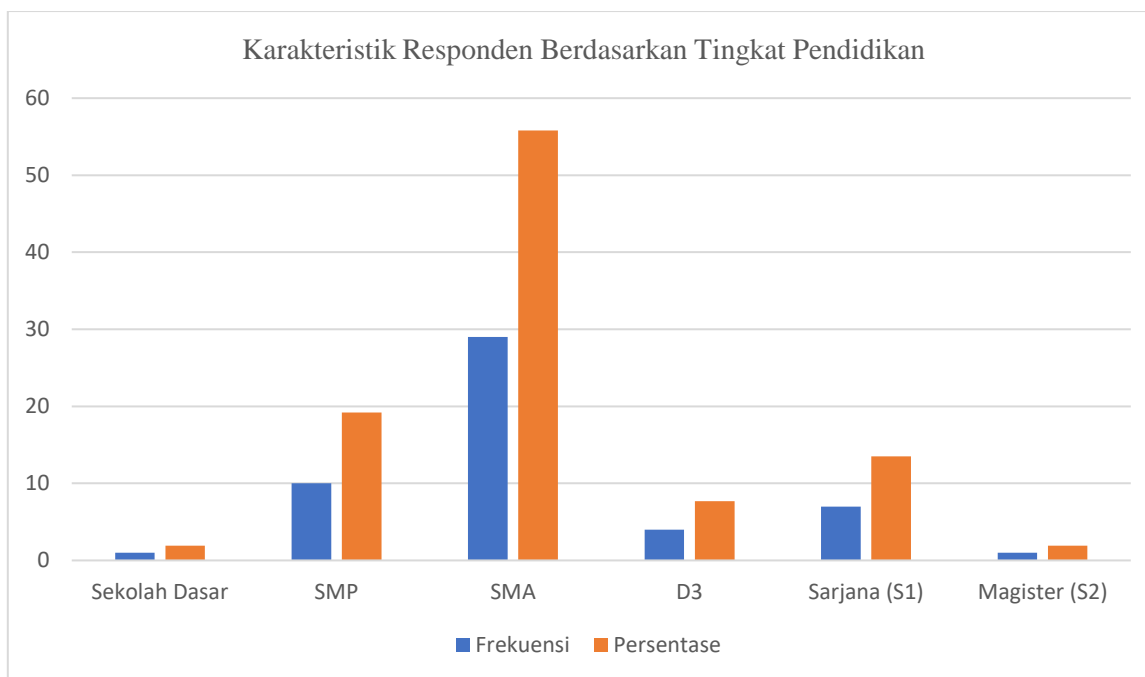
Berdasarkan hasil dari kuesioner yang sudah dikumpulkan dari 52 responden, maka karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat di tabel 4.9 berikut.

Tabel 4. 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	Sekolah Dasar	1	1,9
2	SMP	10	19,2
3	SMA	29	55,8
4	D3	4	7,7
5	Sarjana (S1)	7	13,5
6	Magister (S2)	1	1,9
Jumlah		52	100

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 8, Hal 192)

Kategori responden tingkat pendidikan berdasarkan kuesioner terdiri dari 6 kategori yang dapat dilihat dalam gambar 4.3.



Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 8, Hal 192)

Berdasarkan tabel 4.9 dan gambar 4.3 di atas, dari 52 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden dengan tingkat pendidikan SMA ada sebanyak 29 responden (55,8 persen).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

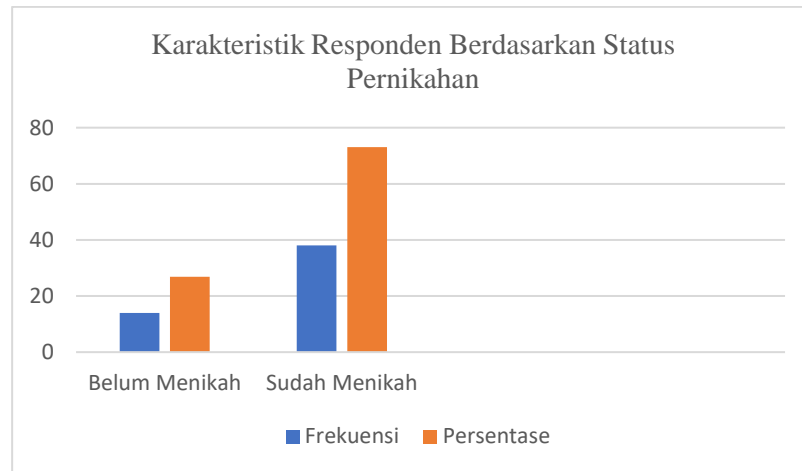
Berdasarkan hasil dari kuesioner yang sudah dikumpulkan dari 52 responden, maka karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat di tabel 4.10 berikut.

Tabel 4. 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	Belum Menikah	14	26,9
2	Sudah Menikah	38	73,1
Jumlah		52	100

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 8, Hal 192)

Kategori responden status pernikahan berdasarkan kuesioner terdiri dari 2 kategori yang dapat dilihat dalam gambar 4.4.



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 8, Hal 192)

Berdasarkan tabel 4.10 dan gambar 4.4 di atas, dari 52 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden dengan status sudah menikah ada sebanyak 38 responden (73,1 persen).

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

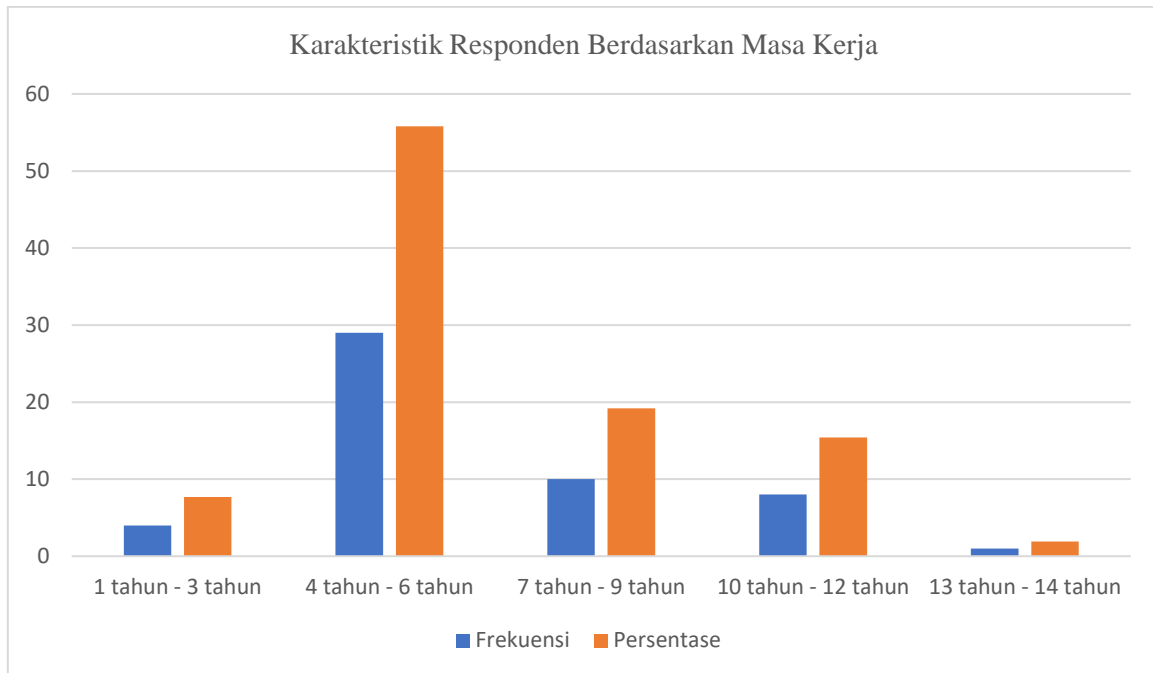
Berdasarkan hasil dari kuesioner yang sudah dikumpulkan dari 52 responden, maka karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat di tabel 4.11 berikut.

Tabel 4. 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	1 tahun – 3 tahun	4	7,7
2	4 tahun – 6 tahun	29	55,8
3	7 tahun – 9 tahun	10	19,2
4	10 tahun – 12 tahun	8	15,4
5	13 tahun – 15 tahun	1	1,9
Jumlah		52	100

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 8, Hal 192)

Kategori responden masa kerja berdasarkan kuesioner terdiri dari 5 kategori yang dapat dilihat dalam gambar 4.5.



Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 8, Hal 192)

Berdasarkan tabel 4.11 dan gambar 4.5 di atas, dari 52 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden dengan masa kerja dengan frekuensi terbanyak ada di masa kerja 4 tahun – 6 tahun dengan sebanyak 29 responden (55,8 persen).

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang sudah dikumpulkan dari 52 responden, maka karakteristik responden berdasarkan Penghasilan dapat dilihat di tabel 4.12 berikut.

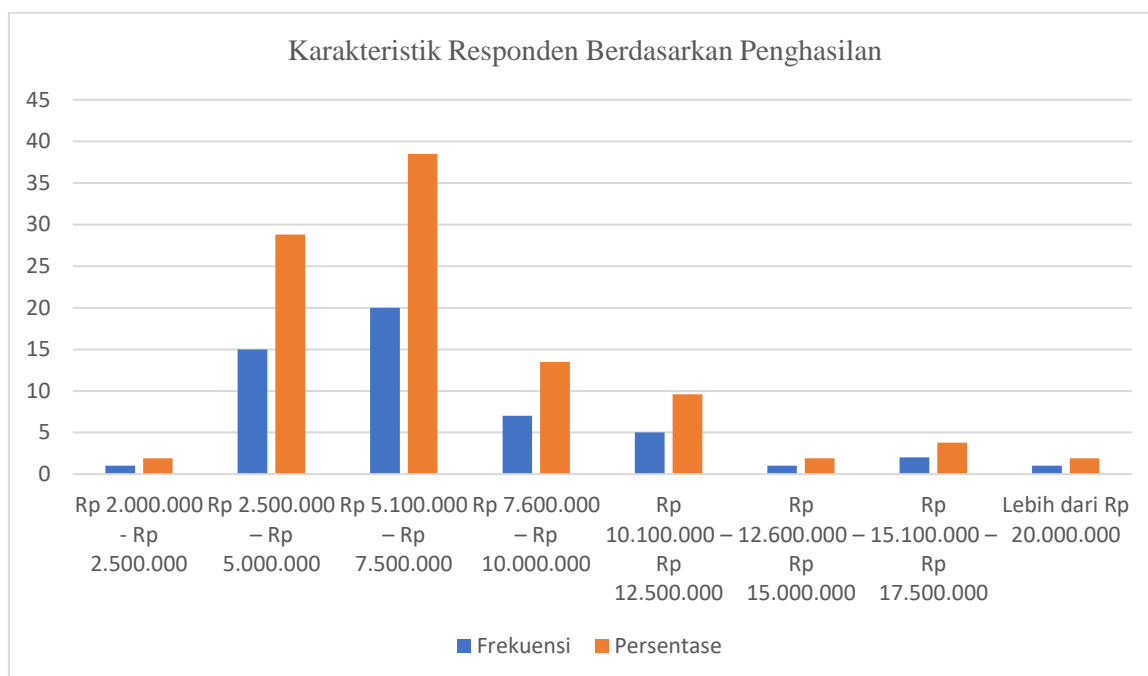
Tabel 4. 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Status Pernikahan	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	Rp 2.000.000 – Rp 2.500.000	1	1,9
2	Rp 2.500.000 – Rp 5.000.000	15	28,8
3	Rp 5.100.000 – Rp 7.500.000	20	38,5

4	Rp 7.600.000 – Rp 10.000.000	7	13,5
5	Rp 10.100.000 – Rp 12.500.000	5	9,6
6	Rp 12.600.000 – Rp 15.000.000	1	1,9
7	Rp 15.100.000 – Rp 17.500.000	2	3,8
8	Lebih dari Rp 20.000.000	1	1,9
Jumlah		52	100

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 8, Hal 193)

Kategori responden penghasilan berdasarkan kuesioner terdiri dari 8 kategori yang dapat dilihat dalam gambar 4.6



Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 8, Hal 193)

Berdasarkan tabel 4.12 dan gambar 4.6 di atas, dari 52 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden dengan penghasilan terbanyak ada di Rp 5.100.000 – Rp 7.500.000 dengan sebanyak 20 responden (38,5 persen).

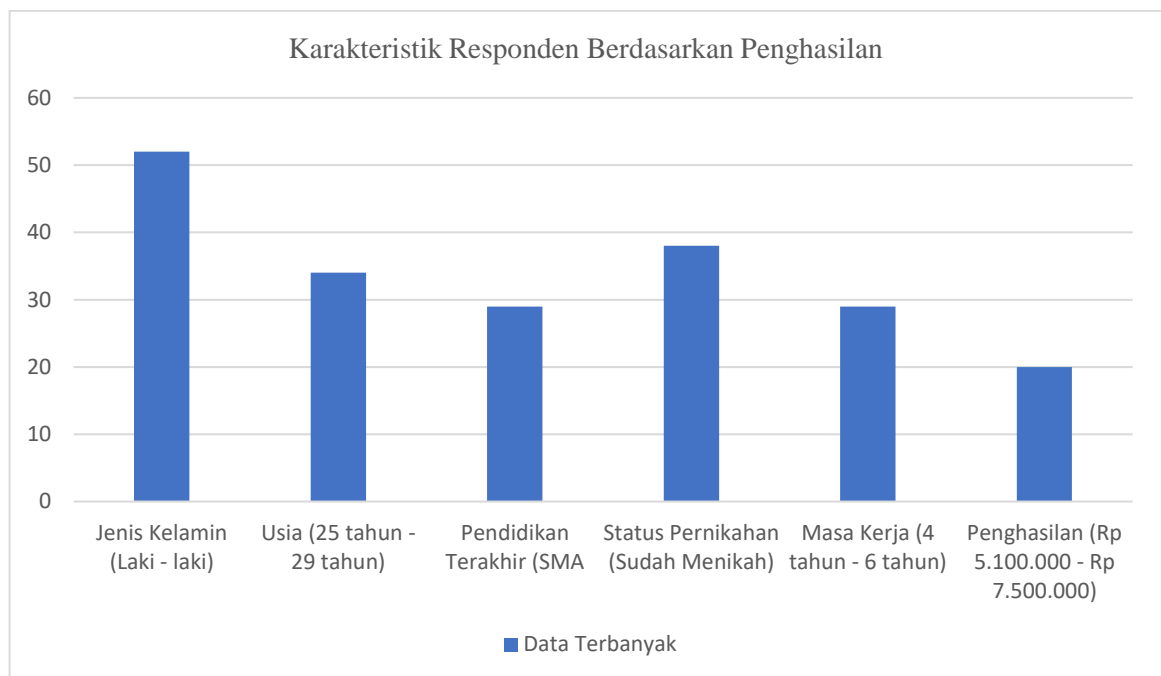
Tabel 4. 13 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik	Karakteristik yang Dominan	Frekuensi	Persentase
----	---------------	----------------------------	-----------	------------

1	Jenis Kelamin	Laki – laki	52	100
2	Usia	25 tahun – 29 tahun	34	65,4
3	Pendidikan Terakhir	SMA	29	55,8
4	Status Pernikahan	Sudah Menikah	38	73,1
5	Masa Kerja	4 tahun – 6 tahun	29	55,8
6	Penghasilan	Rp 5.100.000- Rp 7.500.000	20	28,8

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berikut adalah rekapitulasi data karakteristik yang paling dominan dari 6 kategori dalam bentuk diagram.



Gambar 4. 7 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 8, Hal 192 – 193)

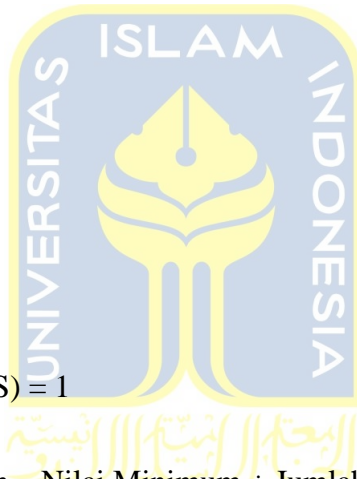
Berdasarkan tabel 4.13 dan gambar 4.7 dapat disimpulkan bahwa Jenis yang paling dominan adalah laki – laki dengan sebanyak 52 responden, usia yang paling dominan yaitu antara 25 tahun sampai 29 tahun sebanyak 34 responden, pendidikan terakhir yang dominan adalah SMA sebanyak 29 responden, status pernikahan yang dominan adalah yang sudah menikah sebanyak 38 responden, masa kerja yang dominan adalah selama 4

tahun sampai 6 tahun sebanyak 29 responden, dan penghasilan yang dominan adalah antara Rp 5.100.000 sampai Rp 7.500.000 sebanyak 20 responden.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban masing-masing pernyataan untuk tiap variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang sudah terkumpul, jawaban dari responden yang telah di rekapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui tentang motivasi, disiplin, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja yang ada dalam organisasi/perusahaan. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = 6
2. Setuju (S) = 5
3. Cukup Setuju (CS) = 4
4. Kurang Setuju (KS) = 3
5. Tidak Setuju (TS) = 2
6. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1



Interval = Nilai Maksimum – Nilai Minimum ÷ Jumlah Kelas

$$\text{Interval} = 6 - 1 \div 6 = 0,83$$

Skor item pertanyaan diketahui melalui analisis indeks yang menggunakan nilai interval sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Kelas Interval Kategori

No	Keterangan	Bobot Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1,00 – 1,83
2	Tidak Setuju (TS)	1,84 – 2,67
3	Kurang Setuju (KS)	2,68 – 3,51
4	Cukup Setuju (CS)	3,52 – 4,35
5	Setuju (S)	4,36 – 5,19
6	Sangat Setuju (SS)	5,20 – 6,00

Persepsi karyawan CV. Tiga Berlian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja yang dipengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel intervening diukur melalui kuesioner dengan ringkasan pernyataannya dalam tabel berikut ini:

1. Motivasi (X_1)

Berikut ditunjukkan penilaian responden tentang variabel motivasi yang ada di CV.

Tiga berlian dapat dilihat pada Tabel 4.15

Tabel 4. 15 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Mean	Kategori
Kebutuhan Prestasi			
1	Saya mendapatkan penghargaan yang layak jika saya menunjukkan prestasi di organisasi	4,83	Setuju
2	Saya mendapat reward dari atasan berdasarkan prestasi yang saya capai di perusahaan	4,75	Setuju
3	Atasan saya memberi imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif	4,77	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,78	Setuju
Kebutuhan Afiliasi			
4	Kerja sama di antara karyawan di tempat kerja membuat saya merasa nyaman selama bekerja	4,73	Setuju
5	Hubungan sosial di tempat kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	4,79	Setuju
6	Saya cenderung lebih suka bekerja sama dengan karyawan lain dibandingkan bekerja secara sendiri	4,81	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,77	Setuju
Kebutuhan Kekuasaan			
7	Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan	4,88	Setuju
8	Saya berani menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setujui	4,88	Setuju
9	Perusahaan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja saya	4,73	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,83	Setuju
Motivasi		4,79	Setuju

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 9, Hal 193)

Berdasarkan pada Tabel 4.15 dapat dinyatakan respon penelitian pada variabel motivasi (X_1) memiliki skor rata-rata sebesar 4,79 yang berada dalam interval (4,36 s/d

5,19) atau dengan kata lain sebagai kategori setuju. Sehingga apabila diukur dari indikator variabel motivasi, terlihat bahwa indikator kebutuhan akan kekuasaan memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja CV. Tiga Berlian akan tinggi apabila karyawan yang ada di organisasi diberikan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya.

2. Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4. 16 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
Disiplin Waktu			
1	Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu	4,81	Setuju
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	4,79	Setuju
3	Bagi saya, penyelesaian kerja itu penting	4,87	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,82	Setuju
Patuh pada peraturan yang ada			
4	Saya tidak pernah absen tanpa keterangan selama bekerja	4,87	Setuju
5	Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan	4,88	Setuju
6	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa seizin atasan	4,81	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,85	Setuju
Tanggung Jawab			
7	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	4,88	Setuju
8	Saya menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan	4,81	Setuju
9	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	4,71	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,80	Setuju
Disiplin Kerja		4,82	Setuju

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 9, Hal 194)

Berdasarkan pada Tabel 4.16 dapat dinyatakan respons penelitian pada variabel disiplin kerja (X₂) memiliki skor rata-rata sebesar 4,82 yang berada dalam interval (4,36 s/d 5,19) atau dengan kata lain sebagai kategori setuju. Sehingga apabila diukur dari indikator variabel disiplin kerja terlihat bahwa indikator patuh pada peraturan yang ada memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja CV. Tiga Berlian

akan tinggi apabila karyawan yang ada di perusahaan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan

3. Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4. 17 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
Kepuasan kerja terhadap pekerjaannya sendiri			
1	Saya senang dengan pekerjaan yang dilakukan karena sesuai dengan harapan	4,90	Setuju
2	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saat ini	4,94	Setuju
3	Saya senang karena pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	4,92	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,92	Setuju
Kepuasan kerja terhadap pemberian gaji			
4	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga	4,85	Setuju
5	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku.	4,69	Setuju
6	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	4,87	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,80	Setuju
Promosi			
7	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	4,79	Setuju
8	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	4,67	Setuju
9	Saya senang dengan tingkat kemajuan karier sendiri	4,65	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,70	Setuju
Supervisi (Pengawasan)			
10	Atasan saya selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	4,87	Setuju
11	Atasan saya selalu membantu dan memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja	4,77	Setuju
12	Atasan saya selalu memberikan dukungan kepada bawahannya dalam hal yang terkait dengan pekerjaan	4,96	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,86	Setuju
Kepuasan kerja terhadap rekan kerja			
13	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	4,98	Setuju
14	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	4,94	Setuju
15	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	4,90	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,94	Setuju

Kepuasan Kerja	4,84	Setuju
-----------------------	-------------	---------------

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 9, Hal 194)

Berdasarkan pada Tabel 4.17 dapat dinyatakan respons penelitian pada variabel kepuasan (Z) memiliki skor rata-rata sebesar 4,84 yang berada dalam interval (4,36 s/d 5,19) atau dengan kata lain sebagai kategori setuju. Sehingga apabila diukur dari indikator variabel kepuasan, terlihat bahwa indikator kepuasan terhadap rekan kerja memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja kerja CV. Tiga Berlian akan tinggi apabila karyawan yang ada di perusahaan saling memberikan dukungan satu sama lain

4. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 18 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
Kualitas Kerja			
1	Saya merasa kualitas produk hasil kerja yang saya lakukan sudah baik	4,92	Setuju
2	Saya merasa kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain	5,06	Setuju
3	Kualitas hasil kerja saya cukup baik sehingga saya dinilai sebagai pegawai yang berprestasi	4,94	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,97	Setuju
Kuantitas Kerja			
4	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan	4,87	Setuju
5	Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan standard perusahaan	4,92	Setuju
6	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja di luar jam kerja apabila dibutuhkan	4,87	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,88	Setuju
Ketepatan waktu			
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	4,92	Setuju
8	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	4,90	Setuju
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditentukan	4,92	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,91	Setuju
Efektivitas			
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif	4,85	Setuju

11	Saya menggunakan waktu secara efisien dalam melakukan pekerjaan	4,83	Setuju
12	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	4,98	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,88	Setuju
Need for Supervision			
13	Atasan saya mampu menyampaikan ide/ gagasan pada saat menyelesaikan persoalan yang ada di perusahaan	4,96	Setuju
14	Atasan saya mampu memimpin tim kerja/bawahannya	4,88	Setuju
15	Atasan saya mampu bekerja sama di lingkungan kerja	5,04	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,96	Setuju
Kemandirian			
16	Saya pernah menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai target perusahaan	4,88	Setuju
17	Saya memiliki pengetahuan luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan	4,87	Setuju
18	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan	4,88	Setuju
Mean (Rata – Rata)		4,87	Setuju
Kinerja Karyawan		4,91	Setuju

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 9, Hal 195)

Berdasarkan pada Tabel 4.18 dapat dinyatakan respons penelitian pada variabel kinerja (Y) memiliki skor rata-rata sebesar 4,91 yang berada dalam interval (4,36 s/d 5,19) atau dengan kata lain sebagai kategori setuju. Sehingga apabila diukur dari indikator variabel kinerja, terlihat bahwa indikator kualitas kerja memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan CV. Tiga Berlian akan tinggi apabila kualitas kerja karyawan yang ada di perusahaan memiliki hasil kerja yang baik.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Ghozali mengemukakan pendapat (2018: 154) bahwa uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah informasi dalam model regresi (faktor-faktor yang membingungkan atau residual) biasanya tersampaikan atau tidak. Uji normalitas diselesaikan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Dengan

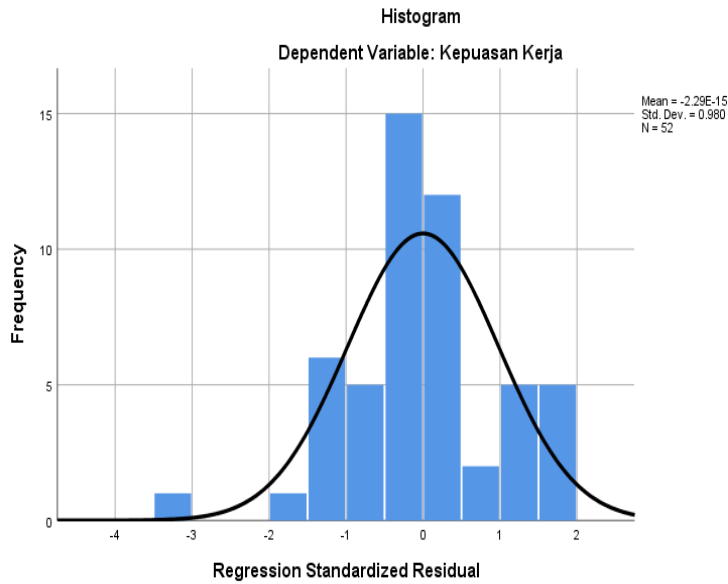
menggunakan derajat kritis 5% (0,05), nilai Asymp.Sig.(2-followed) melebihi nilai besar 5%, ini sering beredar untuk menyiratkan bahwa variabel residu berdistribusi normal.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Normalitas

Model Regresi	Nilai Z Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Uji Normalitas 1	0,816	0,518	Normal
Uji Normalitas 2	0,899	0,394	Normal

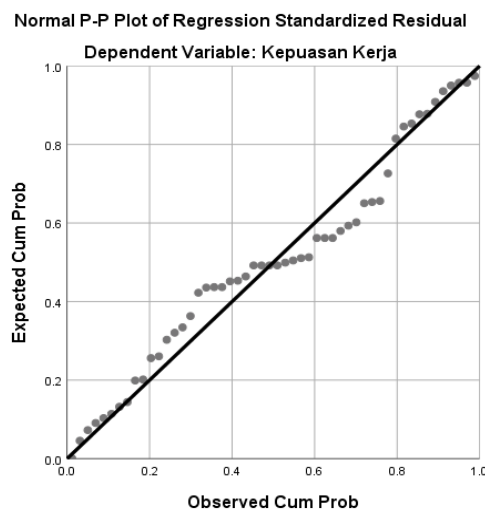
Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 10, Hal 195-196)

Perhitungan pada uji normalitas menunjukkan bahwa kedua model regresi memiliki nilai yang tersisa yang tersebar secara teratur, sehingga dapat dikatakan bahwa informasi yang digunakan dalam tinjauan ini biasanya sesuai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai kepentingan pada uji Kolmogorov-Smirnov di atas 0,05. Ada dua cara untuk melihat apakah residu tersebut biasa beredar atau tidak, yaitu dengan pemeriksaan grafis dan uji faktual. Tes pengujian diagram adalah dengan melihat plot kemungkinan khas yang mempertimbangkan dispersi gabungan dan pengangkutan biasa. Apropriasi dapat dianggap tipikal dengan asumsi informasi menyebar atau mengikuti garis sudut ke sudut. Di bawah ini merupakan gambar diagram uji normalitas pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (uji 1).



Gambar 4. 8 Hasil Uji Normalitas (Histogram)

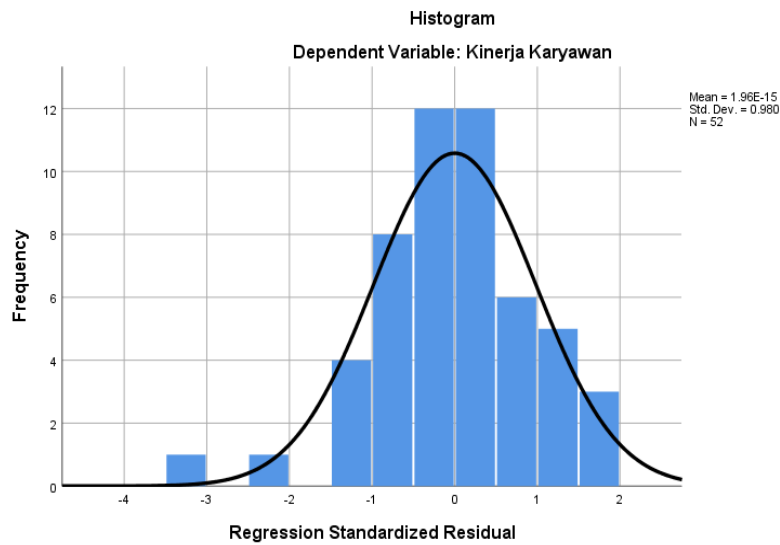
Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 10, Hal 195 – 196)



Gambar 4. 9 Hasil Uji Normalitas (P – Plot)

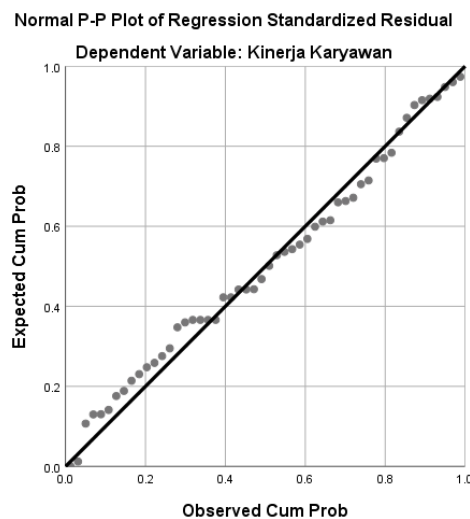
Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 10, Hal 195 – 196)

Hasil analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Selanjutnya diagram uji normalitas motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja (model 2) dapat dilihat seperti berikut:



Gambar 4. 10 Hasil Uji Normalitas (Histogram)

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 10, Hal 195 – 196)



Gambar 4. 11 Hasil Uji Normalitas (P – Plot)

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 10, Hal 195 – 196)

Grafik Histogram dan P-P Plot dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:134) berpendapat bahwa jika tidak terjadi Heteroskedastisitas atau Homoskedastisitas maka model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui kondisi di mana faktor pengguna tidak memiliki varian yang sama untuk semua pengamatan independen. Caranya adalah dengan melihat tingkat signifikansi yang dihasilkan dari pengujian di atas 0,05 yang berarti tidak mengalami heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas ini menggunakan uji Glejser di mana uji ini dilakukan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas.

Tabel 4. 20 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>b</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	.102	.148		.689	.494
	X ₁	.034	.048	.177	.700	.487
	X ₂	.075	.049	.379	1.522	.135
	Z	-.106	.061	-.491	-1.732	.090
a. Dependent Variable: ABS_RES2						

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 12, Hal 197)

Pada table 4.20 di atas telah dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser. Di mana di tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dengan demikian bisa dikatakan tidak terdapat gangguan dalam uji heteroskedastisitas. Atau dengan kata lain bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghazali (2018: 103), multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Secara sederhananya yaitu variabel independen menjadi variabel dependen yang kemudian di

regresi terhadap variabel independen lainnya. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cut off umum yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Hal tersebut dapat dideteksi dengan menggunakan Pearson Correlation, dilihat dari besarnya Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4. 21 Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>b</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	.061	.217		.281	.780		
	X ₁	.146	.071	.159	2.064	.044	.301	3.318
	X ₂	.156	.072	.165	2.172	.035	.311	3.215
	Z	.702	.089	.679	7.868	.000	.241	4.157
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 11, Hal 197)

Pada table 4.21 di atas telah dilakukan uji multikolinearitas yang dapat disimpulkan bahwa data yang sudah diolah menunjukkan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak terdapat gangguan multikolinearitas. Sehingga penelitian ini layak untuk analisis lebih lanjut.

4.3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada table 4.22 menunjukkan rekapitulasi dari uji asumsi klasik supaya mudah untuk dipahami.

Tabel 4. 22 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas	Uji Heteroskedastisitas
1	X ₁	Normal	.301 < 10	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	X ₂	Normal	.311 < 10	Tidak terjadi heteroskedastisitas

3	Z	Normal	.241 < 10	Tidak terjadi heteroskedastisitas
4	Y	Normal	-	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 10-12, Hal 195-197)

4.4 Analisis regresi linear berganda

4.4.1 Pengujian Regresi linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel

Independen yaitu Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk untuk mendapatkan hasil dari hipotesis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. di mana hasil hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 23 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.829	.326		2.545	.014
	Motivasi	.423	.096	.478	4.431	.000
	Disiplin Kerja	4.12	.099	.451	4.183	.000

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 13, Hal 198)

Berdasarkan Tabel 4.23, maka dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Z = 0,829 + 0,423X_1 + 0,412X_2 + e$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

ϵ = error

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 0,829 menunjukkan bahwa apabila tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja atau sama dengan nol. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di CV Tiga Berlian adalah sebesar 0,829

2. Motivasi (X1)

Koefisien regresi sebesar 0,423 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Disiplin Kerja (X3)

Koefisien regresi sebesar 0,412 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2018: 95) koefisien determinasi adalah kemampuan variabel independen memengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Semakin besar koefisien determinasi (mendekati satu) maka menunjukkan semakin baik (kuat) kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen.

Tabel 4. 24 Koefisien Determinasi Berganda Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.871 ^a	.759	.750	.26499
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 13, Hal 198)

Berdasarkan Tabel 4.24 menjelaskan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,750, artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mampu menerangkan variabel kepuasan kerja sebesar 75,0% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

4.4.2 Pengujian Regresi Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yakni Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk untuk mendapatkan hasil dari hipotesis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. di mana hasil hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 25 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	.061	.217		.281	.780
	Motivasi	.146	.071	.159	2.064	.044
	Disiplin Kerja	.156	.072	.165	2.172	.035
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 13, Hal 199)

Berdasarkan Tabel 4.25, maka dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 0,061 + 0,146X_1 + 0,156X_2 + 0,702Z + e$$

Keterangan:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

a = Konstanta

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

ϵ = error

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 0,061 menunjukkan bahwa apabila tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di CV Tiga Berlian adalah sebesar 0,061

2. Motivasi (X_1)

Koefisien regresi sebesar 0,146 dan nilai sig sebesar $0,044 < 0,05$ dengan demikian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Disiplin Kerja (X_2)

Koefisien regresi sebesar 0,156 dan nilai sig sebesar $0,035 < 0,05$ dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018: 95) koefisien determinasi adalah kemampuan variabel independen memengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Semakin besar koefisien determinasi (mendekati satu) maka menunjukkan semakin

baik (kuat) kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen.

Tabel 4. 26 Koefisien Determinasi Berganda Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.909	.16561
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 13, Hal 199)

Koefisien determinasi sebesar 0,909, artinya variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mampu menerangkan variabel kinerja sebesar 90,9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

4.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji signifikansi parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi. Adapun uji hipotesis yaitu dimaksud adalah sebagai berikut.

4.5.1 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4. 23 dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1) Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

a. Hipotesis 1

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $<0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika sig. penelitian $>0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Hasil

Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Terbukti

2) Hipotesis 2: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

a. Hipotesis 2

H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $<0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika sig. penelitian $>0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Hasil

Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan **Terbukti**

4.5.2 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4. 25 dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

3) **Hipotesis 3: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

a. Hipotesis 3

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

c. Hasil

Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi Diduga terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
Terbukti.

4) Hipotesis 4: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 4

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

c. Hasil

Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Terbukti.

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 27 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.061	.217		.281	.780
	Kepuasan Kerja	.702	.089	.679	7.868	.000

a. Dependent Variabel: kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 13, Hal 199)

5) Hipotesis 5: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 5

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

c. Hasil

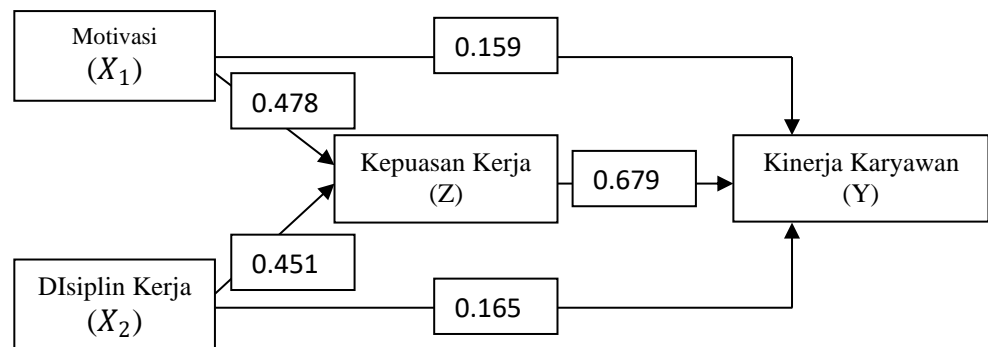
Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Terbukti

6) Hipotesis 6: Uji Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja



Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil perhitungan analisis path pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menunjukkan tidak langsung dan pengaruh total. Berikut perhitungan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total:

Tabel 4. 28 Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Motivasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan kerja

Direct Effect
$X_1 \rightarrow Y$
$(p_1) = 0.159$
Indirect Effect
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
$(p_3 \times p_5 = 0.478 \times 0.679 = 0.324562)$
Total Effect
$(\text{Direct Effect} + \text{Indirect Effect} = 0.159 + 0.324562 = 0.483562)$

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara tak langsung (indirect effect) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0.324562. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0.159 sehingga total pengaruh (total effect) sebesar $0.159 + 0.324562 = 0.483562$.

Pengujian signifikansi pengaruh mediasi motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan statistik t (t hitung). Signifikan atau tidak dapat diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

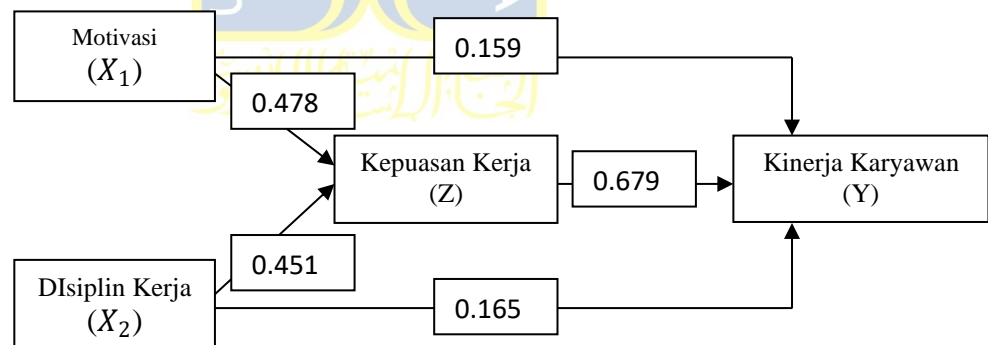
Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.423	Sobel test: 3.84672888	0.07719442	0.00011971
b	0.702	Aroian test: 3.82338118	0.07766581	0.00013163
s _a	0.096	Goodman test: 3.87050961	0.07672013	0.00010861
s _b	0.089	Reset all Calculate		

Gambar 4. 12 Pengujian signifikansi t hitung

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari hasil perhitungan uji sobel di atas didapat nilai t hitung sebesar 3,846, karena nilai t hitung $3,846 > 1,96$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja

7) Hipotesis 7: Uji Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja



Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil perhitungan analisis path pengaruh disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menunjukkan tidak langsung dan pengaruh total. Berikut perhitungan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total:

Tabel 4. 29 Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan kerja

Direct Effect
$X_2 \rightarrow Y$
$(p_2) = 0.165$
Indirect Effect
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$
$(p_4 \times p_5 = 0.451 \times 0.679 = 0.306229$
Total Effect
$(\text{Direct Effect} + \text{Indirect Effect} = 0.165 + 0.306229 = 0.471229$

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh secara tak langsung (indirect effect) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0.306229. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0.165 sehingga total pengaruh (total effect) sebesar $0.165 + 0.306229 = 0.471229$.

Pengujian signifikansi pengaruh mediasi disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan statistik t (t hitung). Signifikan atau tidak dapat diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.412	Sobel test: 3.68072127	0.07857808	0.00023258
b	0.702	Aroian test: 3.65779789	0.07907053	0.00025439
s_a	0.099	Goodman test: 3.7040811	0.07808252	0.00021216
s_b	0.089	Reset all	Calculate	

Gambar 4. 13 Pengujian signifikansi t hitung

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari hasil perhitungan uji sobel di atas didapat nilai t hitung sebesar 3,680, karena nilai t hitung $3,680 > 1,96$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$,

maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Kesimpulan:

1. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,846. karena nilai t hitung $3,846 > 1,96$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. **Hipotesis yang ke 6 berbunyi** Ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja dalam memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja **Terbukti**.
2. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,680. karena nilai t hitung $3,680 > 1,96$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. **Hipotesis yang ke 7 berbunyi** Ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja dalam memediasi hubungan disiplin terhadap kinerja **Terbukti**.

Tabel 4. 30 Rekapitulasi Hasil Rekap Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti

H5	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H6	Terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan motivasi terhadap kinerja	Terbukti
H7	Terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja	Terbukti

4.6 Pembahasan

4.6.1 Data Deskriptif

Dalam penelitian ini melibatkan 52 responden di CV Tiga Berlian. Responden pada penelitian ini semuanya diisi oleh laki – laki. Mayoritas berusia 25 – 29 tahun sebanyak 34 orang. Dan pendidikan terakhir mayoritas yaitu tamatan SMA sebanyak 29 responden. Dengan status pernikahan sebanyak 38 orang yang sudah menikah. Masa kerja mayoritas dengan jangka 4 – 6 tahun sebanyak 29 responden. Dan yang terakhir yaitu penghasilan mayoritas responden adalah Rp 5.100.000 – Rp 7.500.000 sebanyak 20 orang.

Penulis telah melakukan penelitian dan dapat diidentifikasi bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja didapatkan hasil sebagai berikut.

- Pada variabel motivasi kerja (X_1) menghasilkan rata – rata (mean) sebesar 4,79 pada skala 1 – 6, dan bisa dikatakan termasuk ke dalam kategori tinggi
- Pada variabel disiplin kerja (X_2) menghasilkan rata (mean) sebesar 4,82 pada skala 1 – 6, dan bisa dikatakan termasuk ke dalam kategori tinggi
- Pada variabel kepuasan kerja (Z) menghasilkan rata (mean) sebesar 4,84 pada skala 1 – 6, dan bisa dikatakan termasuk ke dalam kategori tinggi

- d. Pada variabel kinerja (Y) menghasilkan rata (mean) sebesar 4,91 pada skala 1 – 6, dan bisa dikatakan termasuk ke dalam kategori tinggi

4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari data yang telah diuji, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 4.431 nilai signifikansi .000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,478. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya motivasi di dalam perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shang & Kelvin (2018) yang telah ditemukan hasil bahwa motivasi berhubungan signifikan dan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, di dalam penelitiannya disebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karier untuk meningkatkan kepuasan kerja, dan hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dilakukan peneliti sebelumnya

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Ali & Govand (2021). Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu adanya persamaan variabel motivasi dan kepuasan karyawan, di mana hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali & Govand (2021) yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hasilnya sesuai dengan yang ada dalam penelitian ini yaitu motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja

Dan juga telah dilakukan oleh Irwan et al., (2020) dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja karyawan. dalam penelitian yang telah dilakukan ini didapatkan hasil yang sama dengan penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari data yang telah diuji, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 4.183 nilai signifikansi .000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,451. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya disiplin kerja di dalam perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Astuti et al., (2020) didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. dan hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu terletak pada variabel yang diteliti.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Sherly et al., (2021) di mana dalam penelitian ditemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sherly et al., (2021). Yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Selain penelitian 2 di atas, penelitian lainnya juga telah dilakukan oleh Syarifudin & Jaenab (2021) ditemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. tidak ada perbedaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dan dari penelitian – penelitian sebelumnya.

4.6.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil dari data yang telah diuji, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang memiliki nilai t hitung motivasi sebesar 2.064 nilai signifikansi .044 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai *Standardized*

Coefficients motivasi sebesar 0,159. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya motivasi di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Dharma (2017) bertujuan untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan penelitian ditemukan hasil bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan memiliki hasil yang sama dengan apa yang dilakukan oleh penulis. Yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ryani & Ekhsan (2020) dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan. Setelah dilakukan penelitian ditemukan hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian yang diteliti oleh Ryani & Ekhsan (2020) memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis, yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain dengan dua penelitian di atas, penelitian mengenai hal ini juga dilakukan oleh Achmad & Sunarsi (2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad & Sunarsi (2019) ini ditemukan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tidak ada perbedaan dengan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya, dan juga memiliki hasil yang sama dengan apa yang diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

4.6.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil data yang telah diuji, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *t* hitung disiplin kerja sebesar 2.172 nilai signifikansi .035 sehingga, penulis dapat menyimpulkan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai *Standardized Coefficients* motivasi sebesar 0,165.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya motivasi di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cendy & Setyo (2020) Memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dan ditemukan hasil yang sama dengan apa yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan juga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Esthi & Shavira (2019) bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Esthi & Shavira (2019) dengan penulis yaitu memiliki hasil penelitian yang sama dan adanya persamaan variabel seperti disiplin kerja dan kinerja karyawan

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Bangun et al., (2019) bertujuan untuk menganalisis hubungan antara perilaku organisasi, kepemimpinan, kompensasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak ada perbedaan dengan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya, dan juga memiliki hasil yang sama dengan apa yang diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

4.6.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut dari hasil data yang telah diuji, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung kepuasan kerja sebesar

7.868 dan nilai signifikansi .000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai *Standardized Coefficients* motivasi sebesar 0,679. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Muzakki et al., (2018) bertujuan untuk menganalisis apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya persamaan dari hasil yang diteliti, yaitu kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuan & Ekhsan (2020) Tidak ada perbedaan dengan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya, dan juga memiliki hasil yang sama dengan apa yang diteliti oleh penulis dalam penelitian ini, bahwa hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.

Selain dua penelitian di atas, penelitian juga telah dilakukan oleh Gunawan et al., (2018) yang bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga memiliki hasil yang sama dengan apa yang ditulis dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang menjadi faktor dominan yang memengaruhi variabel kinerja karyawan.

4.6.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari data yang telah diuji, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan nilai t hitung

motivasi sebesar 3.846, dan nilai signifikansi .000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan *direct effect* motivasi sebesar 0,159 dan *indirect effect* nya sebesar 0,324562 sehingga total pengaruhnya yaitu sebesar 0,483562. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Reni & Wardhani (2019) dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja yang diintervensi oleh kepuasan kerja. Sejalan dengan itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat mengintervensi motivasi kerja pada kinerja. Maksudnya, dengan inspirasi kerja yang tinggi yang memengaruhi tingkat pemenuhan pekerjaan, belum tahu secara pasti apakah kepuasan kerja akan meningkat seiringnya kinerja karyawan.

Arya (2018) dalam penelitiannya didapatkan hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu adanya pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, sehingga Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja signifikan positif.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Prastiyo et al., (2018) ditemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak ada perbedaan dengan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya, dan juga memiliki hasil yang sama dengan apa yang diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

4.6.8 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari data yang telah diuji, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan nilai t hitung disiplin kerja sebesar 3.680 nilai signifikansi .000 dapat disimpulkan bahwa H_0

ditolak dan H_a diterima. Dengan *direct effect* nya sebesar 0,165 dan *indirect effect* nya sebesar 0,306229 sehingga total pengaruhnya yaitu sebesar 0,471229. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amrison & Muis (2021) bertujuan untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. dan ditemukan hasil yang sama dengan apa yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana kepuasan kerja sebagai mediasi nya. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya persamaan variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Bryan et al., (2019) dalam penelitiannya ditemukan hasil bahwa kinerja karyawan akan diperkuat dan terus berkembang jika dipengaruhi oleh pemenuhan pekerja dengan penggunaan disiplin oleh organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa pemenuhan kerja dapat menjadi penghubung antara faktor-faktor dampak disiplin kerja terhadap pelaksanaan pekerja.

Ayu dan Wawan (2018) dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa Disiplin Preventif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dalam penelitian yang telah dilakukan ini didapatkan hasil yang sama dengan penelitian ini yaitu disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya persamaan semua variabel.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan uji hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis di atas, ada beberapa saran untuk CV Tiga Berlian di antaranya yaitu:

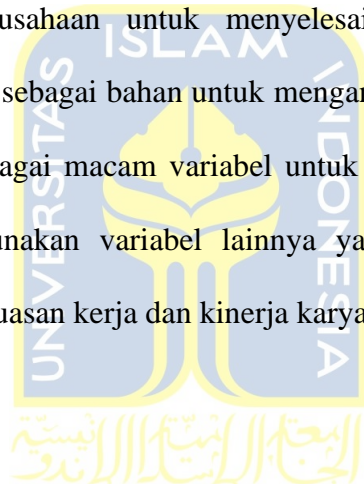
1. Berdasarkan penilaian responden pada variable motivasi yang ada di perusahaan CV Tiga Berlian yang mana kerja sama didalam lingkungan perusahaan memiliki angka mean terendah yaitu sebesar 4,73. Penulis menyarankan kepada organisasi untuk memastikan karyawan dapat saling bekerja dengan baik dan saling menghormati satu sama lain antar karyawan, baik sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan.

2. Berdasarkan penilaian responden pada variable disiplin kerja yang ada di perusahaan CV Tiga berlian dimana karyawan yang bekerja sesuai dengan porsedur dan jadwal memiliki angka mean terendah yaitu sebesar 4,71. Penulis menyarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan aktivitas karyawannya saat bekerja, apakah karyawan tersebut sudah bekerja sesuai jadwal dan prosedur yang diberikan perusahaan atau belum.
3. Berdasarkan penilaian responden pada variable kepuasan kerja yang ada di perusahaan CV Tiga berlian karyawan puas dengan tingkat kemajuan karier memiliki angka mean terendah yaitu sebesar 4,65. Penulis menyarankan supaya perusahaan memperhatikan karyawan yang bekerja dengan sangat baik, sehingga nantinya bisa menjadi acuan apakah karyawan tersebut pantas untuk dinaikkan posisi nya dalam perusahaan atau tidak.
4. Berdasarkan penilaian responden pada variable kinerja yang ada di perusahaan CV Tiga berlian dimana karyawan memiliki pengetahuan yang dapat membantu karyawan lain dalam bekerja memiliki angka mean terendah yaitu sebesar 4,87. Penulis menyarankan agar memberikan pelatihan dengan lebih baik lagi kepada karaywan yang memiliki pengetahuan yang kurang terhadap pekerjaan yang dilakukan.
5. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga saran penulis untuk pimpinan perusahaan adalah memberikan motivasi kepada karyawan dan membuat aturan yang tidak memberatkan agar karyawan tetap disiplin terhadap peraturan – peraturan yang ada di perusahaan, supaya karyawan akan lebih bersemangat dan kinerja karyawan akan lebih baik sehingga menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

6. Pimpinan perusahaan diharapkan mampu untuk memberikan reward yang sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Sehingga akan memotivasi karyawan di mana nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Dan juga pimpinan perusahaan diharapkan untuk memberikan gaji yang sesuai supaya dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

5.3 Penelitian selanjutnya

Pada situasi pandemic Covid 19 ini menimbulkan keterbatasan bagi peneliti dalam berbagai hal, sehingga peneliti melakukan penelitian secara online untuk terus berhubungan dengan perusahaan untuk menyelesaikan penelitian ini. Penelitian selanjutnya bisa digunakan sebagai bahan untuk menganalisis penelitian lebih mendalam dengan menggunakan berbagai macam variabel untuk memperoleh analisis yang lebih kompleks dengan menggunakan variabel lainnya yang meneliti hubungan variabel motivasi, disiplin kerja kepuasan kerja dan kinerja karyawan.



Daftar Pustaka

- Abdul, M, & Amrison, A 2021, ' Analysis of the Effect of Discipline, Job Satisfaction, and Work Motivation, To Employee Performance At Pt. Pos Indonesia, Central Jakarta Branch', *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(3), 502–512, <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i3.761>
- Abdullah P, A 2014, 'New York City firefighter's post hoc unit support and control climates: A context theory of the consequences of involvement in traumatic work-related events', *The Academy of Management Journal* 50(4), 849-868.
- Abdullah, M 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Penerbit Aswaja Pressindo.
- Abdurrahman & Soejono 1998, *Prosedur Pendaftaran Tanah Hak Milik, Hak Sewa Bangunan, Hak Guna Bangunan*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Achmad, R, & Sunarsi, D 2019, 'The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang', *Jurnal Office*, 5(2), 65, <https://doi.org/10.26858/jo.v5i2.13378>
- Akbar, P 2008, *Pengantar Statistik*, Jakarta, Bumi Aksara
- Akbar, SP & Usman, H 2006, *Metode Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Alawi, AS 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta, Badan penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Amir, MF 2015, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*, Jakarta, Penerbit Mitra Wacana Media.
- Andreani, F & Petrik, A 2016, 'Employee Performance as The Impact of Transformational Leadership and Job Satisfaction in PT Anugrah Baru Denpasar', *Universal Journal of Management*, 18(1), 25–32.
- Anghelache, JB 2015, 'Gainsharing and organizational learning: An analysis of employee suggestions over time', *The Academy of Management Journal* 44(4), 737-754.
- Angun, R, Ratnasari, SL, & Hakim, L 2019, 'The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia', *Journal of Research in Psychology*, 1(4), pp. 13–17. doi: 10.31580/jrp.v1i4.1116.
- Anwar, K & Shukur, M 2015, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18.
- Arikunto, S 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta.

- Arya, WL 2018, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itadc)', *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), p. 231. doi: 10.23887/jjpe.v10i1.20122.
- As'ad, M 2004, *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- As'ad, M 2004, *Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri. Edisi Keempat*, Cetakan kesembilan, Yogyakarta, Liberty.
- Asbari 2019, 'Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado', *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.3, hal. 87.
- Asmiarsih T 2006, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*, [Skripsi], Semarang, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang.
- Astuti, P, Rahmawati, S, Yuli, R, & Sudargini, Y 2020, 'The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance', *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(2), 2722–8878. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Atmi S 2018, 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran', *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 1, <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i1.2256>.
- Azhad, MN 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jember, CV. Cahaya Ilmu.
- Badrianto, Y & Ekhsan, M 2020, Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries, *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91, <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Bangun, R, Ratnasari, SL, & Hakim, L 2019, 'The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia', *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13–17, <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1116>
- Bentley, JM, Kunkeland, JH & Trice, HM 2013, 'The utilization process: A conceptual framework and synthesis of empirical findings', *Administrative Science Quarterly* 27(4), 591-622, (Part of a special section on the utilization of organizational research, part 1).
- Bernardin, HJ & Russel KM 1993, *Human Resource Management an experiential approach*, Singapore, Mc Graw-Hill, Inc.

- Bernardin, HJ & Russel KM 2000, *The managerial grid as a predictor of conflict resolution method and managerial effectiveness*, *Administrative Science Quarterly* 21(1): 84-92.
- Bernardin, HJ & Russel KM 2001, *Henri Fayol: A new definition of administration*. Proceedings of the 40th Annual Meeting of the Academy of Management.
- Bernardin, HJ & Russel KM, 2001. *Human Resources Management: An Experiential Approach*, Achmad SR (ed.), Sistem Manajemen Kinerja, Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Bryan, L 2019, 'International Review of Management and Marketing Determinants of Job Satisfaction and it's Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta', *International Review of Management and Marketing*, 8(5), pp. 43–49, Available at: <http://www.econjournals.com>.
- Budirianti, B, Agusdin, A & Surati, S 2020, 'The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees', *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), p. 174. doi: 10.18415/ijmmu.v7i11.2174.
- Chrisnanto, C & Riyanto, S 2020, 'The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister for Public Works and Housing Republic of Indonesia', *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 159–164. <https://doi.org/10.32479/irmm.10474>
- Creswell & John, W 2016, *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*, Edisi Keempat (Cetakan Ketiga), Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- David, Shirley, Hendry, H, Winata, V & Monika, M 2018, 'The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction', *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174–179. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976>
- Dharma, A 1997, *Manajemen Personalia*, trans. G Dessler, Jakarta, Erlangga.
- Dharma, Y 2017, 'The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variabel at bank aceh syariah', *Emerald Reach Proceedings Series*, 1, pp. 7–12. doi: 10.1108/978-1-78756-793-1-00065.
- Edy, S 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eliyana, A., Ma'arif, S. & Muzakki 2018, 'Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance', *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), pp. 144–150. doi: 10.1016/j.iedeen.2019.05.001.

- Esthi, Shavira, FU 2019, 'The Effect of Work Motivation , Work Discipline , and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT . Samudera Perdana Selaras', *Admisi dan Bisnis, Volume 21 Nomor 2 Tahun 2020*, 21, pp. 131–142. Available at: <https://journal.polines.ac.id/index.php/admisi>
- Fauzi, A & Arifin J 2007, *Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Filliantoni, B, Hartono, S & Sudarwati, S 2019, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solo Baru', *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), pp. 119–130. doi: 10.29040/jie.v3i01.460.
- Ghozali, I 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*, Cetakan ke VIII, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, JL 1997, *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Penerbit Erlangga
- Gondokusumo 1998, *Komunikasi Penugasan*, Jakarta, Gunung Agung
- Grace FR, Fredrikz, & Gunawan 2018, 'Pengaruh Kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada direktorat Djenderal Pajak', *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Vo.7, No.1*, April 2018.
- Hakim, MF, Anhar, M & Sampurna, DS 2020, 'The Influence Of Work Motivation, Work Discipline And Work Environment On Job Satisfaction (Case Study On Employees Of Bri Sharia Bank Kc Jakarta Wahid Hasyim)', *Indonesia College of Economics, April 2020*, 1–17
- Hamali & Yusuf, A 2016, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS
- Handoko, HT 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- Handoko, HT 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Handoko, HT 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hani, H 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Harackiewicz, KRW, Griffeth, DG & Sansone 2000,' Integrating justice constructs into the turnover process: A test of a referent cognitions model', *The Academy of Management Journal* 40(5), 1208-1227.
- Hariandja & Efendi, MT 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hartatik, 2014, *Mengembangkan SDM (I)*, Jogjakarta, Laksana

- Hasibuan & Malayu 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Hasibuan & Malayu 2002, *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta, PT Bumi perkasa
- Hasibuan & Malayu 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan & Malayu 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara,
- Hasibuan & Malayu SP 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Hasibuan & Malayu, SP 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Bumi Aksa.
- Hasibuan, H & Malayu, SP 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp 2005. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Hasibuan, SP 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Hastutik, P 2017, *Intervening Pada Bpr Syariah Kc Semarang*.
- Hastutik, P 2018, *Intervening Pada Bpr Syariah Kc Semarang...*
- Herzberg, F 2011, *Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sektor: The Mediating Effect Of Love Money*, Sunway University Malaysia, Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Husein, U 1999, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Imaniati & Zaen, Z 2016, *Pengaruh Persepsi Wajib Pajak terhadap penerapanan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2013, Pemahaman Perpajakan dan Sanksi Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM di kota Yogyakarta*, Volume 5 No 2.
- Indrasari 2017, 'Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan, Strategi Bisnis Dan Kebijakan Teknologi Terhdap Kinerja Perusahaan: Studi Empirik Perusahaan Tekstil dan Garmen Indonesia, 2005-5008', *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, Vol 1, No,1,1,13
- Irawanto, LR & Noermijati, PA 2017, 'The Relationship Between Labor and Economic Growth', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol,16, No, 2, Yogyakarta, BPFE UGM.

- Irwan DA & Marsharina, H 2020, 'Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia', *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(4), 710–719. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/95>
- Jaka, SA 2013, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18.
- Jamal, AB & Anwar, G 2021, 'An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction', *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), pp. 21–30. doi: 10.22161/ijebm.5.2.3.
- Kadarisman, M 2012), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Kadarisman, M 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Kamery & Rob, H 2004, 'Employee Motivation as it Relates to Effectiveness, Efficiency, Productivity, and Performance'; *Proceedings of the Academy of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, Volume 8, Number 2, Southeastern University, Maui
- Kasmir 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Kastra, WJ 2012, *Library Management*, Retrieved from Gudang Teori: <https://sites.google.com/site/gudangteori/online-bible>.
- Kaswan 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Kreitner, Robert & Angelo, K 2001, *Organizational Behavior*, Fifth Edition, Irwin McGraw-Hill.
- Landy, FJ & Conte, JM 1999, *Work in the 21st century: An Introduction to industrial and organizational psychology*, New York, McGraw-Hill.
- Lane, DT & Bercik 2010, 'Filling jobs wisely: How companies use talent supply chain management to link human capital to business needs', *Strategic Finance* (June), 38-45.
- Locke, EA & Latham, GP 2006, 'New Directions in Goal Setting Theory', *Association of Psychological Science*, Vol. 15, No.5, 265-268.
- Locke, EA 1976, 'What Is Job Satisfaction?', *Journal of Organization Behavior and Human Performanc*, 4, hlm, 309 – 336
- Locke, EA 1976, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, New York, John Wiley & Sons.
- Luthans, F 1998, *Organizational Behavior*, Eigt Edition, New York McGrawHill Co.

- Luthans, F 2006, *Perilaku Organisasi*, trans. VA Yuwono, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Luthans, F 2011, *Perilaku organisasi*, Yogyakarta, Andi
- Mangkunegara 2011, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, AA 2005, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, AA 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Margaretha, YF, Bernarto, I & Berlianto, MP 2020, 'Impact of Motivation, Discipline, Job Satisfaction on Female Lecturer Performance at PH University', *Management and Economic Journal (MEC-J)*, 4(2), pp. 93–104. doi: 10.18860/mec-j.v4i2.8803
- Martinus, Erik & Budiyanto 2016, 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5 No. 1.
- Martinus, Erik & Budiyanto 2016, 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Ssurabaya', *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5 (1), 2461-0593.
- Marwansyah 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Maslow AH 1943, *A Theory of Human Motivation*, Psychological Review, hal. 370, A,H, Maslow, *Motivation and Personality*, New York; Harrper and Row, 1954.
- Maslow, AH, Herzberg, F & McClelland. D, 2007, *Job Satisfaction Theory*.
- Maslow, AH, Herzberg, F & McClelland. D, 2013, *Job Satisfaction*.
- Mathis RL & Jackson, JH 2006, 'Organizational identity orientation: Forging a link between organizational identity and organizations' relations with stakeholders', *Administrative Science Quarterly* 50(4): 576-609.
- Mathis RL & Jackson, JH 2006, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, trans. A Dian, Jakarta, Salemba Empat.
- Mathis RL & Jackson, JH 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis RL & Jackson, JH 2014, *Human Resources Management. Edisi 1*, trans. S Jimmy & PH Bayu, Salemba Empat, Jakarta

- Mathis, D 2008, 'Paradigm shifts for the twenty-first century management science', *Cost Management* (November/December), 5-11.
- McClelland, DC, Atkinson, JW, Clark, RA & Lowell, EL 1995, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*, Singapore, McGraw-Hill International Editors.
- Mehrzi, Al and Singh, FK 2016, 'Minimizing cognitive load in representing processes in a business process diagram: Capturing the process and making inferences about it', *Issues in Accounting Education* (February), 75-88.
- Merceline 2020, 'Impact of Motivation, Discipline, Job Satisfaction on Female Lecturer Performance at PH University', *Management and Economic Journal (MEC-J)*, 4(2), pp. 93–104. doi: 10.18860/mec-j.v4i2.8803.
- Moeheriono 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Moekijat 1992, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Bandung, Mandar Maju.
- Munandar, AS 2008, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta, Penerbit Universitas Indonesia.
- Munandar, AS 2008, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Palupi, JR 2018, *Performance Management: Energize every employee, Improve performance through feedback, Learn how to measure performance*, McGraw-Hill Publishing Company
- Pancasila, HIS & Sulisty, BA 2020, 'Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), pp. 387–397. doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387.
- Pang, K & Lu, CS 2018, 'Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan', *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Parashakti, D, Ekhsan, M, & Dian NU 2020, 'The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia', Available at: <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>.
- Pinder, CC 2008, 'Work Motivation in Organizational Behavior', *Psychology Press*, New York
- Prastiyo, MT, Diatmono, P, & Mariam, S 2018, 'The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That

in Mediation By Job Satisfaction Variabels in Pt. Gynura Consulindo', *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>

Priansa, Donni J 2014, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta

Priansa, JD 2017, *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*, Bandung, CV Pustaka Setia.

Prijodarminto, Soegeng 1994, *Disiplin Menuju Sukses*, Jakarta, Pradaya paramita

Purwanto S 2020, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado)', *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 4, hal. 329-330.

Purwanto, Erwan A 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta, Gavamedia.

Resseffendi 2010, 'Metode Penelitian', *NASPA Journal*, 33, 26–36

Rivai, V & Sagala, EJ 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta, PT Raja Grafindo.

Rivai, Veithzal 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai, Veithzal 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta, Rajawali Press.

Riyadi 2020, 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.17, No. 2, hal. 142.

Robbins 2016, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, trans. Bintoro & Daryanto 2017, Penerbit Gaya Media,

Robbins, PS & Mary C 2005, *Manajemen. Edisi ke 7, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia*, Indeks, Jakarta.

Robbins, PS 2002, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, trans. , SE, Halida & S, Dewi, Erlangga, Jakarta.

Robbins, PS 2003 *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Robbins, PS 2006, *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, trans. M, Benyamin, Erlangga, Jakarta.

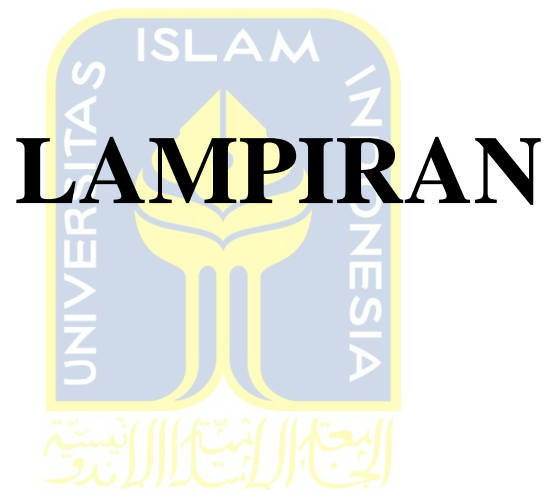
Robbins, PS 2008, *Perilaku Organisasi*, trans. M, Benjamin, Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.

- Robbins, PS 2013, *Organizational Behavior Edition 15*, New Jersey, Pearson Education
- Robbins, PS dan Timothy, AJ 2008, *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta, Salemba Empat.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsudin, S 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Penerbit Pustaka Setia
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sandy, M & Muhammad 2015, 'Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating', *Tesis Universitas Widayatama*, Bandung.
- Schermerhorn, Jr & John, R 2010, *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Schuler & Jackson 1999, *Manajemen SDM*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti 2017, *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
- Serdamayanti, AH 2017, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang', *Jurnal Manajemen*, Vol 10, 3:4:13
- Setiawan & Didik 2015, *Analisis Hidrolik Sistem Lifter Pada Farm Tractor Foton FT 824*, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Setiawan, I 2020, 'The Influence of Training and Discipline on Employee Performance in PT. Y-Tech Autoparts Indonesia', *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2(1), 101–108.
- Setyo, K & Cendy 2020, 'Pinisi Discretion Review The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee', *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 1(2), 47–55.
- Sherly, TH 2021, 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), pp. 120–135. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- Siagian SP 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*, STIE YKPN, Yogyakarta

- Simanjuntak, PJ 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Singodimedjo 2002, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Singodimedjo, M 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, SMMAS.
- Siswanto, S 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sopiah 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Subekhi, A & Mohammad, J 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Pustaka Karya
- Sugiyono 2004, *Metode Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, PT Alfabet.
- Sugiyono 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sulila, I 2020), 'The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo', *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 121–131, <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.690>
- Sutrisno, E 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Syahri, A 2003, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 10 for Windows*, Yogyakarta, Penerbit Graha Ilmu.
- Syarifudin, S & Jaenab, J 2021, 'The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Job Satisfaction of Bima City Social Service Employees', *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 9(2), 148–157, <https://doi.org/10.33884/jimupb.v9i2.3732>
- Tika, H & Pabundu, M 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama*, PT Bhumi Aksara, Jakarta.
- Veithzal R, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.

- Vidal, KS & Grover, A 2007, 'The effects of negative affectivity, hierarchical status, and self-determination on workplace victimization', *The Academy of Management Journal* 42(3): 260-272
- Wawan, MA & Ayu, R 2018, 'Effects of Work Motivation, Competence and Compensation on Agent Performance Through Job Satisfaction: Study at Prudential Life Assurance in Makassar', *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), pp. 60–71.
- Wibowo 2014, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat Jakarta, Rajawali Pers.
- Wirawan 2013, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Zelvia, WJ 2005, 'Driven to drink: Managerial control, work-related risk factors, and employee problem drinking', *The Academy of Management Journal*, 45(4): 637-658





Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan CV Tiga Berlian

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam
Indonesia

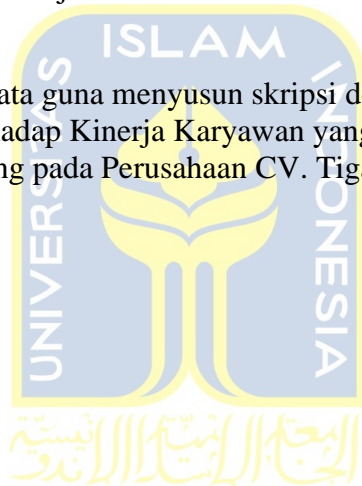
Nama : Muhammad Al Hafizh

NIM : 17311377

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul Pengaruh
Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan
Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan CV. Tiga Berlian,



Hormat Saya

Muhammad Al Hafizh

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami:

1. Jenis Kelamin:

- ☐ a. Laki-Laki
- ☐ b. Perempuan

2. Usia:

- ☐ a. Kurang dari 25 Tahun
- ☐ b. 25 tahun-29 tahun
- ☐ c. 30 tahun-34 tahun
- ☐ d. 35 tahun-39 tahun
- ☐ e. 40 tahun-44 tahun
- ☐ f. 45 tahun-49 tahun
- ☐ g. 50 tahun-55 tahun
- ☐ h. Lebih dari 55 tahun

3. Pendidikan Terakhir:

- ☐ a. Sekolah Dasar
- ☐ b. SMP
- ☐ c. SMA
- ☐ d. D1
- ☐ e. D2
- ☐ f. D3
- ☐ g. D4
- ☐ h. Sarjana (S1)
- ☐ i. Magister (S2)
- ☐ j. Doktor (S3)

4. Status Pernikahan:

- ☐ a. Sudah Kawin
- ☐ b. Belum Kawin

5. Lama Bekerja:



- ☐ a. Kurang dari 1 tahun
- ☐ b. 1 tahun-3 tahun
- ☐ c. 4 tahun-6 tahun
- ☐ d. 7 tahun-9 tahun
- ☐ e. 10 tahun-12 tahun
- ☐ f. 13 tahun-15 tahun
- ☐ g. Lebih dari 15 tahun

6. Penghasilan:

- ☐ a. Kurang dari Rp 2.000.000
- ☐ b. Rp 2.000.000-Rp 2.500.000
- ☐ c. Rp 2.500.000-Rp 5.000.000
- ☐ d. Rp 5.100.000-Rp 7.500.000
- ☐ e. Rp 7.600.000-Rp 10.000.000
- ☐ f. Rp 10.100.000-Rp 12.500.000
- ☐ g. Rp 12.600.000-Rp 15.000.000
- ☐ h. Rp 15.100.000-Rp 17.500.000
- ☐ i. Rp 17.600.000-Rp 20.000.000
- ☐ j. Lebih dari Rp 20.000.000



B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk **melingkari** jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara rasakan.
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara untuk mengembalikan kepada yang mengerahkan angket/kuesioner.
4. Mohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab.

PERTANYAAN KUESIONER

Berilah tanda checklist (√) pada kolom di setiap pernyataan di bawah ini yang sesuai dengan pilihan Saudara/i.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

CS : Cukup Setuju

SS : Sangat Setuju

MOTIVASI

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	KS	CS	S	SS
Kebutuhan Prestasi							
1	Saya mendapatkan penghargaan yang layak jika saya menunjukkan prestasi di organisasi						
2	Saya mendapat reward dari atasan berdasarkan prestasi yang saya capai di perusahaan						
3	Atasan saya memberi imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif						
Kebutuhan Afiliasi							
4	Kerja sama di antara karyawan di tempat kerja membuat saya merasa nyaman selama bekerja						
5	Hubungan sosial di tempat kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan						
6	Saya cenderung lebih suka bekerja sama dengan karyawan lain dibandingkan bekerja secara sendiri						

Kebutuhan Kekuasaan							
7	Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan						
8	Saya berani menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setuju						
9	Perusahaan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja saya						

DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	KS	CS	S	SS
Disiplin Waktu							
1	Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu						
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan						
3	Bagi saya, penyelesaian kerja itu penting						
Patuh pada peraturan yang ada							
4	Saya tidak pernah absen tanpa keterangan selama bekerja						
5	Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan						
6	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa seizin atasan						
Tanggung Jawab							
7	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab						
8	Saya menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan						
9	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal						

KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	KS	CS	S	SS
Kepuasan kerja terhadap pekerjaannya sendiri							
1	Saya senang dengan pekerjaan yang dilakukan karena sesuai dengan harapan						
2	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saat ini						
3	Saya senang karena pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan						
Kepuasan kerja terhadap pemberian gaji							
4	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga						
5	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku						
6	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki						
Promosi							
7	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan						
8	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan						
9	Saya senang dengan tingkat kemajuan karier sendiri						
Supervisi (Pengawasan)							
10	Atasan saya selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan						

11	Atasan saya selalu membantu dan memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja						
12	Atasan saya selalu memberikan dukungan kepada bawahannya dalam hal yang terkait dengan pekerjaan						
Kepuasan kerja terhadap rekan kerja							
13	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya						
14	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan						
15	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi						

KINERJA KARYAWAN

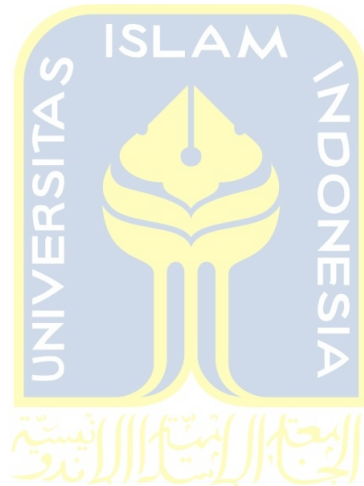
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	KS	CS	S	SS
Kualitas Kerja							
1	Saya merasa kualitas produk hasil kerja yang saya lakukan sudah baik						
2	Saya merasa kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain						
3	Kualitas hasil kerja saya cukup baik sehingga saya dinilai sebagai pegawai yang berprestasi						
Kuantitas Kerja							
4	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan						
5	Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan standard perusahaan						

6	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja di luar jam kerja apabila dibutuhkan						
Ketepatan waktu							
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat						
8	Saya tidak pernah menunda pekerjaan						
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditentukan						
Efektivitas							
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif						
11	Saya menggunakan waktu secara efisien dalam melakukan pekerjaan						
12	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan						
Need for Supervision							
13	Atasan saya mampu menyampaikan ide/gagasan pada saat menyelesaikan persoalan yang ada di perusahaan						
14	Atasan saya mampu memimpin tim kerja/bawahannya						
15	Atasan saya mampu bekerja sama di lingkungan kerja						
Kemandirian							
16	Saya pernah menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai target perusahaan						
17	Saya memiliki pengetahuan luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan						

18	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan						
----	---	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah

Motivasi (X1)



No	Motivasi									Rata X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,89
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,89
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,11
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
6	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4,56
7	4	4	4	5	5	6	6	6	6	5,11
8	5	5	6	6	5	6	6	6	5	5,56
9	4	4	4	4	5	5	6	6	5	4,78
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4,78
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,89
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,89
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
16	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5,11
17	6	6	5	5	4	4	4	3	3	4,44
18	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5,44
19	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6,00
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,89
21	6	6	6	6	5	5	5	6	3	5,33
22	6	5	6	5	6	6	5	5	3	5,22
23	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5,11
24	6	6	6	6	6	5	5	3	6	5,44
25	6	5	6	6	6	6	6	6	4	5,67
26	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5,22
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,89
28	4	4	5	5	5	5	5	6	5	4,89
29	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5,44
30	6	5	4	4	5	5	5	5	5	4,89
31	2	3	3	4	5	5	5	5	5	4,11
32	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3,56
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
34	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4,22
35	5	6	4	5	4	5	5	5	4	4,78
36	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4,78
37	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4,56
38	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5,78
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
40	3	4	5	3	5	4	5	5	5	4,33
41	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4,56
42	6	5	4	3	5	4	4	4	5	4,44
43	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5,00
44	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4,44
45	6	4	5	4	5	5	5	5	5	4,89
46	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4,78
47	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5,11
48	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4,44
49	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3,00
50	5	5	5	5	4	5	5	5	6	5,00
51	4	5	6	5	5	5	5	5	5	5,00
52	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5,22

Disiplin Kerja (X2)

No	Disiplin									Rata X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5,89
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
6	5	5	5	6	6	5	6	6	5	5,44
7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4,78
8	5	6	5	6	5	6	6	5	5	5,44
9	4	4	5	5	6	5	5	5	5	4,89
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,89
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
17	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4,67
18	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5,78
19	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6,00
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
21	6	6	6	6	6	6	6	6	3	5,67
22	6	6	5	6	5	5	6	6	3	5,33
23	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4,56
24	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5,33
25	6	6	6	6	6	3	3	3	3	4,67
26	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4,56
27	5	4	4	5	5	5	6	5	5	4,89
28	6	5	6	5	5	6	6	6	5	5,56
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
30	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4,67
31	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4,67
32	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4,22
33	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4,56
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
35	6	5	5	4	5	5	5	5	5	5,00
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
37	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4,22
38	6	5	6	5	6	5	6	6	6	5,67
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,89
42	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4,44
43	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4,56
44	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4,11
45	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4,67
46	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4,78
47	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4,67
48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,89
49	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3,22
50	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4,56
51	5	4	4	6	6	6	6	5	5	5,22
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4,56

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan																			
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y
1	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4,61
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4,44
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5,44
7	5	5	5	4	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5,00
8	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	5	5	5	5,44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4,89
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,89
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
17	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4,67
18	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	5,67
19	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6,00
20	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,17
21	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	5	5,67
22	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	6	5,67
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
24	6	5	6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	5	6	5,67
25	5	6	5	5	6	6	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5,67
26	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5,39
27	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,89
28	5	6	5	5	6	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	6	5,39
29	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5,39
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4,89
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,89
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4,17
33	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4,67
34	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	4	6	5	5	6	5,22
35	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5,17
36	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,06
37	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,56
38	6	6	5	5	6	4	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	4	5	5,17
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5,11
41	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4,61
42	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,61
43	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4,72
44	3	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,28
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	6	5,17
46	5	5	5	4	4	5	6	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4,61
47	6	6	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4,72
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4,89
49	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3,44
50	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4,61
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
52	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	4	4	5	5	5	6	5	5	5,17

Kepuasan (Z)

Kepuasan																
No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z
1	5	6	5	5	4	5	4	3	3	5	3	5	4	5	5	4,47
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4,27
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5,27
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	6	5	5	4,93
8	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5,53
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4,87
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
11	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,73
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
17	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,60
18	6	6	5	5	6	6	6	4	5	5	5	5	6	6	6	5,47
19	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6,00
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	6	6	6	5	5	5	5,00
21	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5,73
22	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	5	5,67
23	5	6	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	6	4,87
24	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5,73
25	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	5,67
26	5	6	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	6	4,47
27	6	5	6	6	4	6	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4,80
28	5	6	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	6	4,87
29	6	6	6	5	4	5	5	5	5	5	4	4	6	6	6	5,20
30	4	4	4	5	5	5	6	6	5	5	5	5	4	4	4	4,73
31	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,73
32	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4,53
33	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4,60
34	5	5	5	5	5	6	6	6	6	4	4	5	5	5	5	5,13
35	5	5	6	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	6	4,87
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,87
37	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,60
38	5	6	6	6	6	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5,33
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
41	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4,60
42	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4,60
43	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4,80
44	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4,47
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	4	5,13
46	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,60
47	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	6	5	4	4,53
48	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4,73
49	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3,53
50	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4,47
51	5	5	5	4	4	6	6	5	5	5	5	5	4	4	4	4,80
52	6	6	6	5	5	5	4	4	5	5	5	6	6	6	5	5,27

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.776**	.604**	.500**	.518**	.383**	.264	.221	.174	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.005	.059	.116	.217	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.776**	1	.698**	.652**	.545**	.486**	.423**	.261	.244	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.061	.081	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.604**	.698**	1	.694**	.642**	.547**	.530**	.443**	.285*	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.040	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.500**	.652**	.694**	1	.483**	.623**	.545**	.485**	.283*	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.042	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.518**	.545**	.642**	.483**	1	.680**	.656**	.549**	.457**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.383**	.486**	.547**	.623**	.680**	1	.815**	.649**	.437**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.7	Pearson Correlation	.264	.423**	.530**	.545**	.656**	.815**	1	.765**	.515**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.059	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.8	Pearson Correlation	.221	.261	.443**	.485**	.549**	.649**	.765**	1	.431**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.116	.061	.001	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.9	Pearson Correlation	.174	.244	.285*	.283*	.457**	.437**	.515**	.431**	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.217	.081	.040	.042	.001	.001	.000	.001		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1	Pearson Correlation	.683**	.767**	.814**	.785**	.811**	.819**	.798**	.700**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Correlations											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.841**	.661**	.586**	.650**	.537**	.612**	.590**	.229	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.102	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.841**	1	.578**	.579**	.534**	.524**	.551**	.522**	.130	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.360	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.661**	.578**	1	.565**	.538**	.428**	.473**	.588**	.288*	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.039	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.586**	.579**	.565**	1	.672**	.486**	.546**	.522**	.219	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.119	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.650**	.534**	.538**	.672**	1	.502**	.499**	.506**	.372**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.007	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.6	Pearson Correlation	.537**	.524**	.428**	.486**	.502**	1	.789**	.702**	.479**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.7	Pearson Correlation	.612**	.551**	.473**	.546**	.499**	.789**	1	.857**	.432**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.8	Pearson Correlation	.590**	.522**	.588**	.522**	.506**	.702**	.857**	1	.483**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.9	Pearson Correlation	.229	.130	.288*	.219	.372**	.479**	.432**	.483**	1	.521**
	Sig. (2-tailed)	.102	.360	.039	.119	.007	.000	.001	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.837**	.774**	.737**	.749**	.759**	.796**	.847**	.845**	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations																		
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.754**	.731**	.692**	.658**	.545**	.540**	.661**	.477**	.395**	.501**	.624**	.542**	.450**	.494**	.723**	.579**	.497**	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.754**	1	.647**	.605**	.644**	.536**	.475**	.548**	.579**	.478**	.596**	.676**	.594**	.566**	.562**	.666**	.618**	.483**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	.731**	.647**	1	.704**	.625**	.592**	.582**	.666**	.515**	.533**	.546**	.670**	.674**	.534**	.572**	.682**	.629**	.581**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.692**	.605**	.704**	1	.772**	.721**	.628**	.633**	.576**	.427**	.558**	.607**	.682**	.631**	.603**	.772**	.694**	.694**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.658**	.644**	.625**	.772**	1	.653**	.630**	.681**	.547**	.579**	.467**	.571**	.643**	.640**	.561**	.658**	.625**	.662**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y6	Pearson Correlation	.545**	.536**	.592**	.721**	.653**	1	.691**	.701**	.715**	.623**	.496**	.547**	.630**	.697**	.589**	.759**	.866**	.610**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y7	Pearson Correlation	.540**	.475**	.582**	.628**	.630**	.691**	1	.720**	.652**	.539**	.504**	.533**	.607**	.530**	.596**	.578**	.625**	.628**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y8	Pearson Correlation	.661**	.548**	.666**	.633**	.681**	.701**	.720**	1	.665**	.658**	.398**	.611**	.571**	.604**	.566**	.658**	.760**	.717**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y9	Pearson Correlation	.477**	.579**	.515**	.576**	.547**	.715**	.652**	.665**	1	.683**	.679**	.631**	.629**	.587**	.725**	.557**	.647**	.651**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y10	Pearson Correlation	.395**	.478**	.533**	.427**	.579**	.623**	.539**	.658**	.683**	1	.572**	.542**	.547**	.614**	.511**	.479**	.564**	.530**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y11	Pearson Correlation	.501**	.596**	.546**	.558**	.467**	.496**	.504**	.398**	.679**	.572**	1	.725**	.676**	.614**	.678**	.446**	.476**	.418**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y12	Pearson Correlation	.624**	.676**	.670**	.607**	.571**	.547**	.533**	.611**	.631**	.542**	.725**	1	.818**	.742**	.712**	.582**	.582**	.612**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y13	Pearson Correlation	.542**	.594**	.674**	.682**	.643**	.630**	.607**	.571**	.629**	.547**	.676**	.818**	1	.733**	.821**	.586**	.635**	.717**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y14	Pearson Correlation	.450**	.566**	.534**	.631**	.640**	.697**	.530**	.604**	.587**	.614**	.614**	.742**	.733**	1	.648**	.616**	.757**	.562**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y15	Pearson Correlation	.494**	.562**	.572**	.603**	.561**	.589**	.596**	.566**	.725**	.511**	.678**	.712**	.821**	.648**	1	.583**	.591**	.672**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y16	Pearson Correlation	.723**	.666**	.682**	.772**	.658**	.759**	.578**	.658**	.557**	.479**	.446**	.582**	.586**	.616**	.583**	1	.724**	.693**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y17	Pearson Correlation	.579**	.618**	.629**	.694**	.625**	.866**	.625**	.760**	.647**	.564**	.476**	.582**	.635**	.757**	.591**	.724**	1	.660**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y18	Pearson Correlation	.497**	.483**	.581**	.694**	.662**	.610**	.628**	.717**	.651**	.530**	.418**	.612**	.717**	.562**	.672**	.693**	.660**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y	Pearson Correlation	.751**	.762**	.794**	.838**	.812**	.834**	.775**	.822**	.806**	.715**	.721**	.820**	.846**	.803**	.804**	.817**	.835**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Correlations																	
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z
Z1	Pearson Correlation	1	.790**	.727**	.618**	.583**	.672**	.375**	.295**	.357**	.487**	.356**	.534**	.650**	.691**	.640**	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.006	.034	.009	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z2	Pearson Correlation	.790**	1	.686**	.671**	.434**	.573**	.315**	.144	.154	.521**	.203	.439**	.516**	.689**	.838**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.023	.310	.276	.000	.148	.001	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z3	Pearson Correlation	.727**	.686**	1	.752**	.468**	.616**	.314**	.280**	.335**	.448**	.265	.487**	.558**	.700**	.751**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.024	.044	.015	.001	.057	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z4	Pearson Correlation	.618**	.671**	.752**	1	.583**	.488**	.387**	.374**	.354**	.467**	.293	.571**	.608**	.642**	.772**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.005	.006	.010	.000	.035	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z5	Pearson Correlation	.583**	.434**	.468**	.583**	1	.442**	.545**	.545**	.566**	.546**	.618**	.644**	.599**	.543**	.378**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z6	Pearson Correlation	.672**	.573**	.616**	.488**	.442**	1	.515**	.393**	.371**	.437**	.269	.444**	.508**	.535**	.492**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.004	.007	.001	.053	.001	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z7	Pearson Correlation	.375**	.315**	.314**	.387**	.545**	.515**	1	.718**	.456**	.538**	.550**	.443**	.463**	.518**	.268	.677**
	Sig. (2-tailed)	.006	.023	.024	.005	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.001	.001	.000	.054	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z8	Pearson Correlation	.295**	.144	.280**	.374**	.545**	.393**	.718**	1	.618**	.326**	.570**	.460**	.380**	.307**	.121	.597**
	Sig. (2-tailed)	.034	.310	.044	.006	.000	.004	.000		.000	.019	.000	.001	.005	.027	.394	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z9	Pearson Correlation	.357**	.154	.335**	.354**	.566**	.371**	.456**	.618**	1	.388**	.457**	.397**	.484**	.331**	.133	.590**
	Sig. (2-tailed)	.009	.276	.015	.010	.000	.007	.001	.000		.005	.001	.004	.000	.017	.347	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z10	Pearson Correlation	.487**	.521**	.448**	.467**	.546**	.437**	.538**	.326**	.388**	1	.700**	.607**	.645**	.600**	.437**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.019	.005		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z11	Pearson Correlation	.356**	.203	.265	.293**	.618**	.269	.550**	.570**	.457**	.700**	1	.663**	.603**	.425**	.157	.651**
	Sig. (2-tailed)	.010	.148	.057	.035	.000	.053	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.002	.266	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z12	Pearson Correlation	.534**	.439**	.487**	.571**	.644**	.444**	.443**	.460**	.397**	.607**	.663**	1	.642**	.557**	.317**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.004	.000	.000		.000	.000	.022	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z13	Pearson Correlation	.650**	.516**	.558**	.608**	.599**	.508**	.463**	.380**	.484**	.645**	.603**	.642**	1	.796**	.550**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z14	Pearson Correlation	.691**	.689**	.700**	.642**	.543**	.535**	.518**	.307**	.331**	.600**	.425**	.557**	.796**	1	.689**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.027	.017	.000	.002	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z15	Pearson Correlation	.640**	.838**	.751**	.772**	.378**	.492**	.268	.121	.133	.437**	.157	.317**	.550**	.689**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.054	.394	.347	.001	.266	.022	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z	Pearson Correlation	.803**	.732**	.770**	.785**	.775**	.709**	.677**	.597**	.590**	.743**	.651**	.744**	.825**	.828**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas

Motivasi (X1)

**Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	9

Disiplin Kerja (X2)

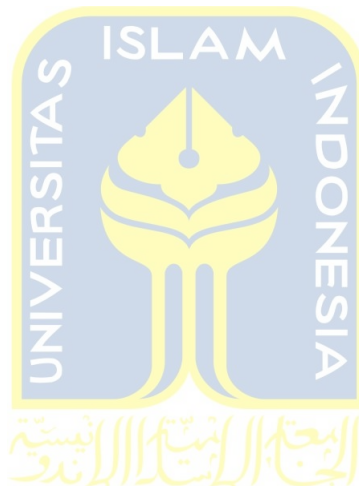
**Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	9

Kinerja Karyawan (Y)

**Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	18



Kepuasan Kerja (Z)

**Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	15

Lampiran 8 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	52	100.0	100.0	100.0

Usia

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang dari 25 Tahun	2	3.8	3.8	3.8
25 tahun-29 tahun	34	65.4	65.4	69.2
30 tahun-34 tahun	11	21.2	21.2	90.4
35 tahun-39 tahun	3	5.8	5.8	96.2
40 tahun-44 tahun	1	1.9	1.9	98.1
45 tahun-49 tahun	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sekolah Dasar	1	1.9	1.9	1.9
SMP	10	19.2	19.2	21.1
SMA	29	55.8	55.8	76.9
D3	4	7.7	7.7	84.6
Sarjana (S1)	7	13.5	13.5	98.1
Magister (S2)	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Status Perkawinan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Belum Kawin	14	26.9	26.9	26.9
Sudah Kawin	38	73.1	73.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	---------------	---------	------------------	-----------------------

Valid	1 tahun-3 tahun	4	7.7	7.7	7.7
	4 tahun-6 tahun	29	55.8	55.8	63.5
	7 tahun-9 tahun	10	19.2	19.2	82.7
	10 tahun-12 tahun	8	15.4	15.4	98.1
	13 tahun-15 tahun	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Penghasilan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 2.000.000-Rp 2.500.000	1	1.9	1.9
	Rp 2.500.000-Rp 5.000.000	15	28.8	30.7
	Rp 5.100.000-Rp 7.500.000	20	38.5	69.2
	Rp 7.600.000-Rp 10.000.000	7	13.5	82.7
	Rp 10.100.000-Rp 12.500.000	5	9.6	93.3
	Rp 12.600.000-Rp 15.000.000	1	1.9	95.2
	Rp 15.100.000-Rp 17.500.000	2	3.8	98.0
	Lebih dari Rp 20.000.000	1	1.9	100.0
	Total	52	100.0	

Lampiran 9 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X1.1	52	2	6	4.83	.985
X1.2	52	3	6	4.75	.789
X1.3	52	3	6	4.77	.854
X1.4	52	2	6	4.73	.819
X1.5	52	3	6	4.79	.696
X1.6	52	3	6	4.81	.742
X1.7	52	3	6	4.88	.676

X1.8	52	3	6	4.88	.808
X1.9	52	3	6	4.73	.866
Valid N (listwise)	52				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	52	3	6	4.81	.841
X2.2	52	3	6	4.79	.800
X2.3	52	3	6	4.87	.658
X2.4	52	3	6	4.87	.742
X2.5	52	3	6	4.88	.676
X2.6	52	3	6	4.81	.742
X2.7	52	3	6	4.88	.832
X2.8	52	3	6	4.81	.793
X2.9	52	3	6	4.71	.723
Valid N (listwise)	52				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z1	52	3	6	4.90	.693
Z2	52	3	6	4.94	.777
Z3	52	3	6	4.92	.763
Z4	52	3	6	4.85	.697
Z5	52	3	6	4.69	.701
Z6	52	3	6	4.87	.687
Z7	52	3	6	4.79	.750

Z8	52	3	6	4.67	.706
Z9	52	2	6	4.65	.814
Z10	52	3	6	4.87	.658
Z11	52	3	6	4.77	.783
Z12	52	3	6	4.96	.625
Z13	52	3	6	4.98	.779
Z14	52	3	6	4.94	.725
Z15	52	3	6	4.90	.774
Valid N (listwise)	52				



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	52	3	6	4.92	.652
Y2	52	3	6	5.06	.608
Y3	52	3	6	4.94	.608
Y4	52	3	6	4.87	.715
Y5	52	3	6	4.92	.763
Y6	52	3	6	4.87	.687
Y7	52	3	6	4.92	.763
Y8	52	3	6	4.90	.664
Y9	52	3	6	4.92	.737
Y10	52	3	6	4.85	.638
Y11	52	3	6	4.83	.678
Y12	52	3	6	4.98	.671
Y13	52	3	6	4.96	.713
Y14	52	3	6	4.88	.704
Y15	52	3	6	5.04	.740
Y16	52	3	6	4.88	.646
Y17	52	3	6	4.87	.595
Y18	52	3	6	4.88	.758
Valid N (listwise)	52				

Lampiran 10 Uji Normalitas

Uji Normalitas 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25974035
	Absolute	.113
Most Extreme Differences	Positive	.110
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.816
Asymp. Sig. (2-tailed)		.518

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Normalitas 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.16066425
	Absolute	.125
Most Extreme Differences	Positive	.111
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		.899
Asymp. Sig. (2-tailed)		.394

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 11 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.829	.326		2.545	.014		
1 Motivasi	.423	.096	.478	4.431	.000	.422	2.369
Disiplin Kerja	.412	.099	.451	4.183	.000	.422	2.369

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja



Uji Multikolinearitas 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.061	.217		.281	.780		
1 Motivasi	.146	.071	.159	2.064	.044	.301	3.318
Disiplin Kerja	.156	.072	.165	2.172	.035	.311	3.215
Kepuasan Kerja	.702	.089	.679	7.868	.000	.241	4.157

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

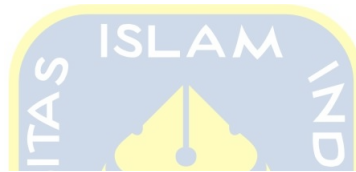
Lampiran 12 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.041	.221		.183	.855
	Motivasi	-.064	.065	-.212	-.981	.331
	Disiplin	.093	.067	.300	1.393	.170
	Kerja					

a. Dependent Variabel: ABS_RES1



Uji Heteroskedastisitas 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.102	.148		.689	.494
	Motivasi	.034	.048	.177	.700	.487
	Disiplin Kerja	.075	.049	.379	1.522	.135
	Kepuasan	-.106	.061	-.491	-1.732	.090
	Kerja					

a. Dependent Variabel: ABS_RES2

Lampiran 13 Analisis Regresi

Analisi Regresi 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.750	.26499

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.864	2	5.432	77.359	.000 ^b
	Residual	3.441	49	.070		
	Total	14.305	51			

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.829	.326		2.545	.014
	Motivasi	.423	.096	.478	4.431	.000
	Disiplin Kerja	.412	.099	.451	4.183	.000

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja



Analisis Regresi 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.909	.16561

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.980	3	4.660	169.914	.000 ^b
	Residual	1.316	48	.027		
	Total	15.297	51			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

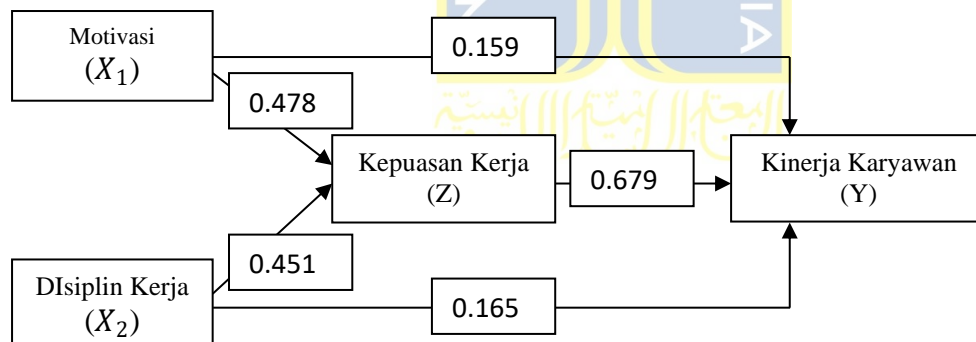
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.061	.217		.281	.780
	Motivasi	.146	.071	.159	2.064	.044
	Disiplin Kerja	.156	.072	.165	2.172	.035
	Kepuasan Kerja	.702	.089	.679	7.868	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Lampiran 14 Analisis Path



Tabel Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Motivasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan kerja

Direct Effect
$X_1 \rightarrow Y$
$(p_1) = 0.159$

Indirect Effect
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
$(p_3 \times p_5 = 0.478 \times 0.679 = 0.324562$
Total Effect
$(\text{Direct Effect} + \text{Indirect Effect} = 0.159 + 0.324562 = 0.483562$

Sobel Test

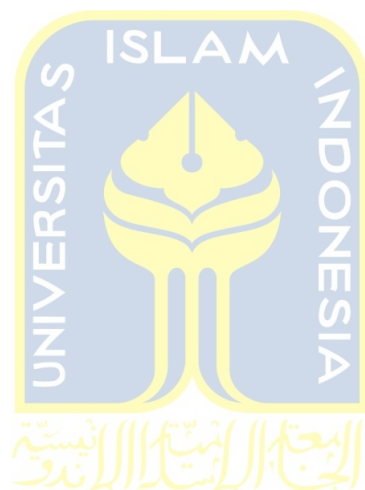
Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.423	Sobel test: 3.84672888	0.07719442	0.00011971
b	0.702	Aroian test: 3.82338118	0.07766581	0.00013163
s _a	0.096	Goodman test: 3.87050961	0.07672013	0.00010861
s _b	0.089	Reset all	Calculate	

Tabel Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan kerja

Direct Effect
$X_2 \rightarrow Y$
$(p_2) = 0.165$
Indirect Effect
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$
$(p_4 \times p_5 = 0.451 \times 0.679 = 0.306229$
Total Effect
$(\text{Direct Effect} + \text{Indirect Effect} = 0.165 + 0.306229 = 0.471229$

Sobel Test

Input:		Test statistic:		Std. Error:	p-value:
a	0.412	Sobel test:	3.68072127	0.07857808	0.00023258
b	0.702	Aroian test:	3.65779789	0.07907053	0.00025439
s _a	0.099	Goodman test:	3.7040811	0.07808252	0.00021216
s _b	0.089	Reset all	Calculate		



Biodata Penulis



Nama : Muhammad Al Hafizh

Tempat, Tanggal Lahir : Gambok, 18 Januari 2000

Jenis Kelamin : Laki-laki

NIM : 17311377

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Jl Glatik 115 Condong Catur, Yogyakarta

Alamat Asli : Jorong Sungai Gemuruh. Padang Laweh. Kec. Koto VII. Kab. Sijunjung. Sumatera Barat

Email : 17311377@students.uii.ac.id
malhafizh608@gmail.com

Pendidikan Formal :

1. 2005 – 2006: SD Negeri 04 Latang
2. 2006 – 2011: SD Negeri 20 Padang Laweh
3. 2011 – 2014: SMP Negeri 1 Sijunjung
4. 2014 – 2017: SMA Negeri 1 Sijunjung