

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. BANK
SUMUT KANTOR PUSAT
MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program
Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : RADIKA MAISITA ANDHARA
NPM : 2105160292
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2025



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata - I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 23 April 2025, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

- Nama : RADIKA MAISITA ANDHARA
NPM : 2105160292
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Ujian Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN
- Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. BHRIL DATUK S, SE., M.M.,)

Penguji II

(NOVI FADHILA, S.E., M.M.)

Pembimbing

(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : RADIKA MAISITA ANDHARA
N.P.M : 2105160292
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KARYAWAN PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(Rini Asuti, S.E., M.M.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(sman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Radika Maisita Andhara
NPM : 2105160292
Dosen Pembimbing : Rini Astuti, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Tambahkan Referensi	15/2-25	fi
Bab 2	Perbaiki kerangka konseptual	21/2-25	fi
Bab 3	Perbaiki indikator pada variabel kinerja	2/3-25	fi
Bab 4	Tambahkan referensi dari peneliti - terdian & pendapat para ahli.	14/3-25	fi
Bab 5	Berikan saran yang membangun pada PT. Bank Sumut sesuai dengan permasalahan yg ada.	22/3-25	fi
Daftar Pustaka	Referensi tambahan selanjutnya & daftar pustaka	10/4-25	fi
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace sidang meja hijau	14/4-25	fi

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Rini Astuti, S.E., M.M.)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **RADIKA MAISITA ANDHARA**
NPM : 2105160292
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANAK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



RADIKA MAISITA ANDHARA

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABELINTERVENING PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN

Oleh

Radika Maisita Andhara

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: radikamaisita5@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Baik secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 730 orang dan Sampel dalam penelitian ini adalah 88 orang karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik penyebaran angket kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistic *Partial Least Square – Structural Equaestion* (PLS – SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

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

ABSTRACT

**THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH SATISFACTION
AS INTERVENING VARIABLE AT PT.
BANK SUMUT HEAD OFFICE
MEDAN**

By:

Radika Maisita Andhara

Management Study Program Faculty Of Economics and Bussines

Muhammadiyah University of North Sumatra

Email: radikamaisita5@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Bank Sumut Head Office Medan. Both directly and indirectly. The approach used in this study is quantitative research. The population in this study was 730 people and the sample in this study were 88 employees at PT. Bank Sumut Head Office Medan. The data collection technique used in this study used the questionnaire distribution technique. The data analysis technique in this study used Partial Least Square - Structural Equaestion (PLS - SEM) statistical analysis. The results of this study indicate that Work Discipline has a positive effect on Employee Performance, Work Motivation has a positive effect on Employee Performance, Work Discipline has a positive effect on Job Satisfaction, Work Motivation has a positive effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction has a positive effect on Employee Performance, Work Discipline does not have a positive effect on Performance through Job Satisfaction, Work Motivation has a positive effect on Employee Performance through Employee Job Satisfaction.

Keywords : Discipline, Motivation, Performance, Work Goals

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahil'alamina segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir. Tugas akhir ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tugas akhir ini diajukan dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Banak Sumut Kantor Pusat Medan”**.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis di dalam penyelesaian tugas akhir ini, namun penulis berusaha maksimal mungkin untuk menyusun tugas akhir ini dengan sebaik- baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat Tugas Akhir.

Dalam penulisan tugas akhir ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Ayahanda tercinta Herry Susanto dan Ibunda tercinta Zulhelmy S.Sos yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE, M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing tugas akhir yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Tugas Akhir.
8. Ibu Dewi Andriany, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses pengerjaan Tugas Akhir ini.
9. Bapak dan ibu Dosen beserta Staff Pegawai Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Subhan Pardosi selaku Pemimpin Divisi Sumber Daya Manusia PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang telah berkenan menerima penulis untuk melakukan riset di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan dan seluruh karyawan.
11. Kepada Raka Fiqri Andrean selaku kakak penulis yang selalu memberikan kasih sayang dan motivasi, terimakasih banyak.

12. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, yaitu pemilik nama dari Muhammad Daffa, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu ada dalam suka maupun duka. Berkontribusi dalam penulisan Tugas Akhir skripsi ini, baik tenaga, waktu, maupun moril kepada penulis.
13. Kepada Kritalia Melati dan Azzahra Adira selaku teman seperjuangan penulis yang selalu bersama-sama dari semester pertama hingga penyusunan Tugas Akhir skripsi ini, terimakasih banyak selalu memberikan semangat dan motivasi.

Penulis menyadari penyusunan tugas akhir ini belum sempurna baik secara penulisannya maupun secara isi karena keterbatasan kemampuan penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan Tugas Akhir ini.

Akhir kata atas segala bimbingan dan bantuan yang sudah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir skripsi ini sehingga dapat selesai dengan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalas kebaikan itu semua sehingga mengucapkan rasa terima kasih kepada seluruh pihak tersebut dan berdo'a kepada Allah SWT semoga diberikan balasan atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 2025

Penulis

Radika Maisita Andhara
Npm. 2105160292

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.2 Disiplin Kerja.....	16
2.1.3 Motivasi Kerja	24
2.1.4 Kepuasan Kerja	30
2.2 Kerangka Konseptual.....	35
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	35
2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	36
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja.....	37
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	38
2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	38
2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja...	39

2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja..	40
2.3 Hipotesis	41
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Pendekatan Penelitian	43
3.2 Definisi Operasional	43
3.2.1 Kinerja Karyawan (Y).....	43
3.2.2 Disiplin Kerja (X_1)	44
3.2.3 Motivasi Kerja (X_2).....	44
3.2.4 Kepuasan Kerja (Z)	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.3.1 Tempat Penelitian.....	45
3.3.2 Waktu Penelitian	46
3.4 Populasi dan Sampel.....	46
3.4.1 Populasi	46
3.4.2 Sampel.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data	49
3.6 Teknik Analisis Data	49
3.6.1 Uji Outer Model (<i>Measurement Model</i>).....	50
3.6.2 Uji Inner Model (<i>Structural Model</i>).....	52
3.6.2.1 <i>R-Square (Coefficient Diterminance)</i>	52
3.6.2.2 Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>)	53
3.6.3 Pengujian Hipotesis.....	53
3.6.3.1 Pengaruh Langsung (<i>Dirrect Effects</i>).....	54
3.6.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	54
3.6.3.3 Pengaruh Total (<i>Total Effect</i>)	55
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	56
4.1 Deskripsi Data	56
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	56

4.1.2 Karakteristik Responden	56
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	58
4.2 Analisa Data	67
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	68
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	71
4.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis.....	74
4.3 Pembahasan.....	79
BAB 5 PENUTUP	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran	87
5.3 keterbatasan Penelitian	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja	44
Tabel 3. 2 Indikator Disiplin kerja	44
Tabel 3. 3 Variabel Motivasi Kerja.....	45
Tabel 3. 4 Indikator Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 3. 5 Rencana Jadwal Penelitian	46
Tabel 3. 6 Jumlah Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sumut.....	47
Tabel 3. 7 Jumlah Sampel Karyawan	48
Tabel 3. 8 Skala Liker	49
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	57
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden.....	57
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden.....	58
Tabel 4. 5 Skor Kuesioner Variabel Kinerja.....	59
Tabel 4. 6 Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja.....	61
Tabel 4. 7 Skor Kuesioner Variabel Motivasi Kerja.....	63
Tabel 4. 8 Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja	65
Tabel 4. 9 Hasil Uji Outer Loading	68
Tabel 4. 10 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE).....	70
Tabel 4. 11 Hasil Uji Composite Reliability	70
Tabel 4. 12 Hasil Uji Cronbach Alpha	71
Tabel 4. 13 Hasil Uji R-Square	71
Tabel 4. 14 Hasil Uji F-Square.....	72
Tabel 4. 15 Hasil Uji Path Coefficient	73
Tabel 4. 16 Hasil Uji Direct Effect.....	75
Tabel 4. 17 Hasil Uji Indirect Effect	77
Tabel 4. 18 Hasil Uji Total Effect.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4. 1 Standardized Loading Factor	67
Gambar 4. 2 Uji Hipotesis.....	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam setiap organisasi dan perusahaan. Dalam Perusahaan keberhasilan sebuah organisasi sebagian besar ditentukan oleh kemampuan karyawannya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang berbakat dan terampil, tetapi lebih penting lagi mengharapkan karyawan bekerja keras dan berusaha untuk mencapai hasil kerja yang terbaik. Agar operasi manajemen bisnis berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi yang berusaha mengelola bisnis sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) mengatakan bahwa “kinerja adalah petunjuk apakah seseorang atau sekelompok berhasil atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi”. Sedangkan menurut (Sabirin & Ilham, 2020) kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara tidak langsung memberikan pengaruh pada keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang membawa kemajuan dalam organisasi membuat organisasi menjadi lebih baik, sehingga dapat membuat berkembangnya jiwa profesionalisme kerja dengan cara pengembangan kuantitas *human capital*. Dalam hal ini keberhasilan

suatu organisasi dipengaruhi oleh peningkatan disiplin kerja dan peningkatan motivasi kerja.

Fenomena permasalahan yang terjadi pada bank sumut kantor pusat pada variabel kinerja karyawan yang mana rendahnya kinerja karyawan yang terjadi karena masih adanya karyawan yang memiliki kendala dalam mengerjakan pekerjaannya dan kinerja karyawan yang kurang optimal yang menyebabkan tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu karyawan hanya berfokus pada pekerjaan mereka sendiri dan tidak peduli untuk membantu satu sama lain secara sukarela.

Salah satu indikator yang mendukung kinerja karyawan adalah kedisiplinan, hal tersebut saling berkaitan satu sama lain untuk menjadikan karyawan mencapai tujuannya. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan kesadaran, kemauan, dan kesediaan untuk taat terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2018) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut (Pokhrel, 2024) disiplin kerja adalah perilaku seseorang dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, agar semua pekerjaan berjalan dengan lancar dan karyawan mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Fenomena yang dapat dilihat dari Kantor Bank Sumut Pusat Medan berupa permasalahan yaitu disiplin kerja yang belum dilaksanakan secara optimal, dan masih banyak dijumpai para karyawan yang belum mau menerapkan sistem ini dan masih ada yang datang terlambat sehingga tidak mengikuti *morning briefing*, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Selain disiplin kerja, indikator lainnya dari kinerja karyawan yang banyak diteliti adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik (Fransiska & Tupti, 2020). Sedangkan menurut (Rulianti & Nurpribadi, 2023) karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja dan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga mereka akan bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, orang yang kurang tertarik dengan pekerjaannya atau kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan kurang puas dengan pekerjaannya dan hasil yang dihasilkan juga akan kurang maksimal.

Fenomena yang terdapat pada bank sumut kantor pusat terhadap motivasi karyawan seperti dengan masih kurangnya penghargaan kepada karyawan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, selain itu masih kurangnya pemberian bonus kepada karyawan yang telah bekerja melewati jam kerja kantor.

Hal ini menyebabkan karyawan yang kurang mendapatkan motivasi pada diri sendiri.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan komponen penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin, yang akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut (Ellys & Ie, 2020) Kepuasan kerja merupakan suasana psikologis dan perasaan seseorang yang bersifat relatif dalam memersepsikan pekerjaannya atau aspek- aspek yang terdapat dalam pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Franciska, Magito, 2023) kepuasan kerja adalah kondisi karyawan yang menyenangkan dan 'tidak menyenangkan' terhadap pekerjaannya dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Kepuasan kerja tidak dapat diukur hanya dari performa kerja saja, tetapi bagaimana orang dapat mencintai pekerjaan ini sehingga menjadikannya sebagai passion yang akan selalu dikerjakan dengan senang hati karena itu adalah passion-nya.

Menurut (Hermani, 2017) jika pemimpin dan rekan kerja tidak saling mendukung atau memperdulikan satu sama lain, pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik dan masalah akan muncul, dan kepuasan kerja karyawan pasti akan menurun. Dalam hal kepuasan kerja, (As'ad, 2012) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja termasuk kesempatan untuk maju, keamanan

kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, elemen intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dan komunikasi, dan fasilitas.

Fenomena pada variabel kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut beberapa karyawan tidak selalu mendapat gaji atau tunjangan yang sesuai dengan kerja keras mereka. Namun, banyak juga karyawan lain yang menerima kompensasi yang adil. Selain itu, mereka merasa tugas yang diberikan kurang menarik dan menantang, yang membuat kepuasan kerja mereka menurun. Ini menunjukkan bahwa perlu ada evaluasi dan pengembangan tugas agar karyawan lebih termotivasi dan terlibat.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, yang didirikan tahun 1961, merupakan salah satu lembaga perbankan terkemuka di Indonesia, khususnya di wilayah Sumatera Utara. Sebagai bank daerah, PT. Bank Sumut memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi lokal serta memberikan layanan perbankan yang berkualitas kepada masyarakat. Kantor Pusat Bank Sumut yang terletak di Jl. Imam Bonjol No.18 menjadi pusat operasional dan pengambilan keputusan penting bagi seluruh cabang yang tersebar.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang kurang optimal ditandai dengan karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh Kantor Pusat PT. Bank Sumut.
2. Kepuasan kerja karyawan masih rendah, dimana masih ada karyawan yang merasa bahwa gaji dan tunjangan yang mereka terima tidak sebanding dengan kinerja mereka.
3. Kurangnya disiplin kerja karyawan yang ditandai masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor dan karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.
4. Kurangnya penghargaan serta bonus kepada karyawan yang sudah mencapai target sehingga membuat kinerja karyawan berkurang.

1.3 Batasan Masalah

Dalam kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Kompensasi, Disiplin kerja, Kemampuan kerja, Kepuasan kerja. Dalam penelitian ini Variabel dibatasi agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan tidak meluas. Oleh karena itu, variabel yang diteliti yaitu Permasalahan yang utama dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yaitu sebagai variabel dependen (Y), sedangkan pada disiplin dan motivasi kerja adalah variabel independent (X) dan kepuasan sebagai

variabel yang intervening hubungan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan masalah yang terdapat pada penelitian tersebut, Adapun rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat?
3. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat?
4. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat?
5. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat?
6. Apakah ada pengaruh antara disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat?
7. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan diatas, Adapun tujuan-tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat
6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Bagi Kantor Pusat PT. Bank Sumut, penelitian ini bermanfaat sebagai sarana masukan, kritik maupun saran dan pertimbangan dalam menjelaskan kegiatan agar lebih baik dan lebih maksimal ke depannya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Setiawan, 2016). Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya (Lukita, 2017).

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Sugiarti et al., 2016). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan (Ainanur, 2022).

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Dinus et al., 2016).

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam periode tertentu, yang dapat diukur berdasarkan persyaratan pekerjaan. Setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda, sehingga kinerjanya juga bervariasi. Kinerja

digunakan sebagai dasar penilaian dan perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016: 189-193) dalam (Juniarti & Putri, 2021)

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang yang bekerja dalam posisi tertentu. Dengan lebih banyak kemampuan dan keahlian, dia akan lebih mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan sesuai dengan rencana.

b. Pengetahuan

Artinya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memahami pekerjaannya dengan baik akan memberikan hasil yang baik, dan sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan membantu karyawan mencapai tujuannya. Artinya, akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan tepat jika pekerjaan tersebut memiliki rancangan.

d. Kepribadian

Ini adalah sifat atau kepribadian seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang unik. Seseorang dengan kepribadian atau sifat yang baik akan dapat melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga hasilnya juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan sesuatu yang mereka lakukan. Karyawan akan terdorong atau terangsang untuk melakukan sesuatu dengan baik jika mereka memiliki dorongan dalam diri atau luar diri yang kuat.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap atau cara seseorang pemimpin menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

i. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau bahagia, baik sebelum maupun setelah melakukan suatu pekerjaan, dikenal sebagai kepuasan kerja. Hasil pekerjaan akan berhasil baik jika karyawan merasa senang, gembira, atau suka bekerja.

j. Lingkungan Kerja Sekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat mencakup ruangan, layout, sarana dan prasana, dan hubungan kerja satu sama lain. Jika lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan dan

ketenangan, maka suasana kerja akan menjadi kondusif, yang dapat meningkatkan hasil kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka suasana kerja akan menjadi terganggu, yang pada akhirnya akan berdampak pada hasil kerja.

Menurut (Subroto, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Karakteristik karyawan, diantaranya pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan
2. Input, mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan
3. Output, merujuk pada standar kinerja
4. konsekuensi, merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik
5. umpan balik, merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja

2.1.1.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2006: 312-313) dalam (Adinata, 2020) adapun tujuan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, (kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif uang)
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain

5. Pengembangan SDM
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM
8. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Secara lebih spesifik dari evaluasi kinerja sebagai mana dikemukakan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara yang dikutip oleh (Khaeruman et al., 2021) adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memberikan rencana pelaksana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Ibrahim et al., 2021) ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan Waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.
5. Kemandirian Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian

diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Setiawan (2014:147) dalam (Pangestu et al., 2022), Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelola waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Tanjung, 2015).

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan

adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya (Saleh & Utomo, 2018). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi juga tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan (Martono & Aspiyah, 2016).

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan, seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah (Siswadi, 2019).

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya Kedisiplinan adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Dengan disiplin

yang baik, karyawan dapat mematuhi aturan, menyelesaikan tugas secara efisien, dan bekerja tanpa pengawasan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Mutohar, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja:

1. Tujuan yang akan dicapai oleh organisasi baik dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi pegawai sehingga memberikan tantangan tersendiri bagi pegawai. Pekerjaan yang menantang akan membuat pegawai bersungguh-sungguh dan akan selalu berupaya berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Kemampuan adalah ketrampilan / keahlian yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki kemampuan akan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dengan keahlian yang dimiliki, tidak akan merasa jenuh karena akan selalu mampu memenuhi target organisasi.
3. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai karena pimpinan dijadikan teladan atau panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil dan sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, disiplin kerja bawahan juga akan baik. Pimpinan jangan mengharapkan disiplin kerja bawahan baik apabila sebagai pemimpin kurang disiplin.
4. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan

pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin kerja mereka akan semakin baik pula. Disiplin kerja pegawai tidak akan baik, apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

5. Keadilan ikut mendorong disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu menganggap dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin kerja pegawai yang baik.
6. Pengawasan melekat (Waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara disiplin kerja mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem yang paling efektif, serta menciptakan system internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.
7. Sanksi hukuman yang semakin berat, membuat pegawai akan semakin takut melanggar aturan-aturan dinas, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar kepada setiap tingkatan pelanggaran, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Tujuan utama pengadaaan sanksi

disiplin kerja bagi para karyawan yang melanggar peraturan dan norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para karyawan.

8. Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
9. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin kerja yang baik. Dalam hal ini, pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawai. Hal ini akan memotivasi disiplin kerja yang baik.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:301) dalam (Suwanto, 2020) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Adanya peraturan atau tata tertib perusahaan
2. Adanya tindakan korektif atau hukuman bagi pelanggaran tata tertib
3. Adanya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya
4. Harus adanya tujuan dan kemampuan, tujuan ini harus dinyatakan dengan jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Pekerjaan yang dibebankan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan
5. Harus adanya teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya

6. Harus adanya balas jasa, hal ini ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya
7. Harus adil, karena dengan keadilan akan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan hal ini disebabkan ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya
8. Waskat (pengawasan melekat), yaitu suatu tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, menjadi sistem sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan
9. Ketegasan, dalam menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut
10. Hubungan terhadap manusia, yaitu hubungan yang harmonis ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan

2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340-341) dalam (Hasibuan, 2020) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja.

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun esok hari.

2. Tujuan khusus disiplin kerja.

Tujuan khusus antara lain:

- a. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, seta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Sutrisno (2009: 126) dalam (Saksono, 2019) adapun tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Fadillah et al., 2017) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu para karyawan datang, istirahat dan pulang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Menurut (Azizah et al., 2022) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja
2. Ketaatan pada standar kerja, hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya
3. Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien
4. Bekerja Etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia (Alhamdi, 2018). Motivasi

merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik (Fransiska & Tupti, 2020).

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai rangsangan psikologis yang memengaruhi arah tindakan, intensitas upaya, dan keteguhan hati seseorang dalam merespon berbagai tantangan di lingkungan kerjanya. Motivasi ini bertindak sebagai kekuatan internal yang mendorong seorang individu untuk bertindak dan berprestasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Motivasi ini menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang motivasi kerja adalah esensial bagi pemimpin dan manajer dalam suatu organisasi (Yusuff, 2023).

Motivasi dapat juga dinyatakan sebagai proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan, pada dasarnya meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka sebagai bentuk dorongan seorang karyawan dalam bekerja di Perusahaan (Priska et al., 2020).

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya Motivasi adalah faktor psikologis yang memengaruhi perilaku individu dan organisasi. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan dedikasi. Motivasi kerja meningkatkan produktivitas,

efisiensi, dan komitmen karyawan. Untuk meningkatkan motivasi, penting bagi pemimpin dan manajer untuk memahami serta memenuhi kebutuhan karyawan, serta menghargai hasil kerja mereka sebagai bentuk dorongan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Baldoni dalam (Yayubangkai et al., 2022) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu :

1. Energize, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan cara:
 - a. Exemplify, Communicate,
 - b. Challenge,
2. Encourage, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan penghargaan. Encourage dilakukan dengan cara :
 - a. Empower
 - b. Coach,
 - c. Recognize, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. Exhorting, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. Exhorting dilakukan melalui sacrifice dan inspire.
 - a. Sacrifice,

b. Inspire,

Menurut (Ponco et al., 2021) faktor yang menjadi penyebab dari rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang diantaranya :

- a. Penghasilan yang diterima kurang memadai sesuai dengan biaya hidupnya.
- b. Suasana kerja yang kurang kondusif.
- c. Tidak ada feedback positif dan dukungan.
- d. Kurangnya kompensasi.

Tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang juga diukur berdasarkan beberapa faktor diantaranya yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan.
- c. Kebutuhan akan afiliasi.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Hasibuan dalam (Maswar, Muhammad Jufri, 2020) diantaranya, yaitu :

- a. meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. meningkatkan kedisiplinan karyawan
- c. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Menurut Sunyoto Danang (2012:198) dalam (Andayani, 2020) adapun tujuan motivasi kerja adalah :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

Setiap orang pasti menginginkan keberhasilan dalam apa pun yang mereka lakukan. Orang yang melakukan pekerjaan akan termotivasi untuk melakukan tugas-tugas berikutnya setelah mereka mencapai prestasi atau keberhasilan dalam melakukannya.

2. Penghargaan

Memberi pengakuan atas pencapaian atau kontribusi dengan bonus, kenaikan gaji, atau pujian.

3. Tantangan

Pekerjaan menjadi lebih menarik dan memotivasi dengan tugas yang menantang yang meningkatkan keterampilan dan kreativitas karyawan.

4. Tanggung Jawab

Memberi kepercayaan untuk mengambil keputusan dan mengelola tugas tertentu, sehingga karyawan merasa dihargai dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

5. Pengembangan

Memberikan kemampuan karyawan yang lebih baik melalui pelatihan, pendidikan, atau pengalaman baru yang membantu mereka berkembang dalam karier mereka.

6. Keterlibatan

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proyek atau mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan akan membuat mereka merasa seperti mereka adalah bagian dari organisasi.

7. Kesempatan

Menyediakan kesempatan untuk naik pangkat, mencoba peran baru, atau mengembangkan karir karyawan, sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam jangka panjang

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017: 111) dalam (Zebua et al., 2022) yaitu:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki kemauan yang lebih.
4. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan

6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh
7. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik
8. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan Bersama

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan dan karyawan karena dapat dilihat dari hasil pekerjaan mereka, apakah mereka merasa puas dengan atasan mereka, dan kinerja mereka yang terus meningkat menunjukkan kepuasan kerja mereka. Karena ada kepuasan di dalam diri individu, kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan meningkatkan semangat kerja. Kepuasan kerja bersifat individual, dimana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dan terjadi saat beberapa faktor terpenuhi seperti kebutuhan individu. Ada hal-hal yang mendasari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Jufrizen & Nurhalizah, 2024). Kepuasan kerja adalah sikap, tingkah laku, dan pandangan seorang karyawan tentang bagaimana mereka menjalankan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah individual, sehingga tingkat kepuasan karyawan bervariasi dan berdampak pada pekerjaan yang mereka lakukan (Manda, 2020).

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang

lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh Perusahaan (Wiliandari, 2019).

Menurut (Puspita & Atmaja, 2020) Kepuasan kerja merupakan kepuasan untuk menjalankan pekerjaannya dengan memperoleh hasil kerja dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karena pekerjaan merupakan bagian dari hidup dari karyawan, maka kepuasan kerja dapat mempengaruhi kepuasan hidup secara umum.

Menurut (Potale & Uhing, 2001) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Dari definisi diatas ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja, hasil kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi yang diterima.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Zahara, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja yaitu:

1. Gaji atau imbalan
2. Promosi
3. Hubungan dengan rekan kerja

4. Hubungan dengan supervisor
5. Pekerjaan itu sendiri

Menurut (Pasaribu & Arfusau, 2023) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut:

kepuasan kerja pegawai pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya
2. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan sebagainya.

2.1.4.3 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Dewi Sri Khodijah, 2023) manfaat dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas karyawan
2. Menurunkan tingkat ketidakhadiran dan turnover
3. Serta memiliki kesehatan yang baik

Menurut Umam (2018: 24) dalam (Suwasono, 2023) ,ada beberapa manfaat kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat dipastikan memiliki produktivitas kerja maksimal. Apabila yayasan mampu menjaga kadar kepuasan kerja untuk para

karyawan, maka produktivitas seluruh divisi dapat terus meningkat dari waktu ke waktu.

2. Menumbuhkan Sikap Loyalitas. Kepuasan kerja yang tumbuh karena kebutuhan emosional mereka terpenuhi. Berawal dari rasa senang tersebut, kesetiaan karyawan pada mulai kian tumbuh dan membuat komitmen organisasi pada yayasan tinggi. Sehingga perusahaan akan memiliki para pekerja terbaiknya untuk jangka waktu yang lama.
3. Menurunnya Tingkat Ketidakhadiran. Apabila karyawan merasa tidak nyaman dan tertekan dalam kantor, tentu keinginan untuk absen akan timbul. Akibatnya, karyawan akan berusaha untuk tidak hadir dengan berbagai alasan. Namun, apabila perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang positif, tentu karyawan akan senang dan betah berada dikantor, sehingga tingkat kehadiran akan menurun.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Fred Luthans (2006) dalam (Sekartini, 2016) ada beberapa indikator kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Kepuasan pada Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah dan tingkat labour turn over yang rendah.

2. Kepuasan dengan gaji

Kepuasan pada gaji merupakan hal yang bersifat multi di mensional. Hal ini berarti bahwa kepuasan karyawan bukan hanya terletak pada jumlah gaji/upah semata.

3. Kepuasan pada Promosi

Kesempatan untuk dipromosikan merupakan hal yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Kesempatan ini merupakan bentuk imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan yang lain.

4. Kepuasan pada Supervisi

Supervisi merupakan salah satu hal yang cukup penting sebagai sumber kepuasan kerja. Kepuasan terhadap supervisi sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan supervise

5. Kepuasan pada Rekan Kerja

(Sekartini, 2016) Rekan kerja dapat menjadi sumber kepuasan karyawan, manakala antar karyawan diberi kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain

Menurut (Nurhandayani, 2022) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pelaksanaan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.2 Kerangka Konseptual

Setiap penelitian memerlukan kejelasan titik tolak atau landasan berfikir dalam memecahkan masalah atau menyoroiti masalahnya. Untuk itu perlu disusun kerangka teori yang memuat pokok-pokok pikiran yang menggambarkan dari sudut mana penelitian tersebut disoroti (Komunikasi & Sby, 2013).

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disipilin dapat menentukan seberapa baik atau buruk kinerja karyawan. Jika karyawan tidak disipin, hal ini akan menunda dan menunjukkan tenaga kerja yang tidak maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu (Syafрина, 2017).

Semakin tinggi disiplin karyawan dan semakin tinggi motivasi yang diberikan, semakin produktif karyawan, yang akan berdampak positif pada seluruh karyawan perusahaan. Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liyas & Primadi (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat, dan Wahdatun Aulia (2024) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Tarjo (2019) yang mengemukakan bahwa orang yang memiliki motivasi adalah mereka yang berusaha secara nyata untuk membantu organisasi tempat mereka bekerja berhasil, sementara orang yang tidak memiliki motivasi adalah mereka yang mengerahkan upaya secara minimum atau apa adanya. Dengan kata lain, mereka tidak memaksimalkan apa yang diberikan organisasi mereka. Konsep motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja seseorang. Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun bukan faktor utama. Upaya (kerja) yang dikerahkan atau diusahakan, kemampuan atau kompetensi individu yang relevan, dan pengalaman kerja sebelumnya di perusahaan yang baru adalah beberapa faktor yang berperan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam Penelitian Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang dilakukan oleh (Saripuddin & Handayani, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan”, menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut (R. Astuti & Lesmana, 2018) dan (Nurdin, 2021) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah salah satu komponen yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Kepuasan kerja, juga dikenal sebagai *job satisfaction*, adalah keadaan emosional di mana titik temu antara nilai balas jasa kerja seorang karyawan dan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi. Sesuai dengan keinginan dan sistem nilai mereka, setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Semakin banyak aspek pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Sebaliknya, semakin banyak aspek pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai seseorang, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu yaitu penelitian (Sanuddin & Widjojo, 2013), (Arifin, 2017), (Latifah et al., 2020), (Syahputra & Jufrizen, 2019) yang membuktikan bahwa ada hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan bisnis dalam mencapai tujuannya. Dalam sebuah organisasi, disiplin sangat penting karena tingkat kedisiplinan karyawan berkorelasi positif dengan tingkat produktivitas yang mereka capai. Sebaliknya, disiplin akan membantu perusahaan mencapai hasil terbaik. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai dengan baik.

Menurut (Susanti & Aesah, 2022) Disiplin dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga kesalahan-kesalahan dapat dicegah. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya disiplin kerja saja tetapi dengan memberikan motivasi dalam bekerja. Apabila motivasi kerja dari para karyawan bisa dibangun, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahaningsih & Julaela, 2019), (Haq et al., 2022), dan (Kurniawan, 2019) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena hubungannya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi dalam suatu organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dalam organisasi. Ini terjadi karena motivasi adalah tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur atau tindakan untuk meningkatkan upah dan tunjangan.

Hasil penelitian (Rasyid & Tanjung, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan, (Yonanda, 2023) hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi juga Tingkat kepuasan karyawan di Sekretariat DPRD Sumatera Utara.

2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan peraturan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mendorong pertumbuhan dan peningkatan kinerja perusahaan. Menurut (Tulhusnah, 2024) Disiplin Kerja ialah tindakan yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan atau pekerja agar bersedia mengubah perilakunya dan dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan bawahan untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya hal tersebut, sangat erat hubungan antara disiplin kerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk membangun kinerja karyawan yang baik harus membangun disiplin kerja terlebih dahulu. Peran Disiplin Kerja ini secara langsung berdampak pada Kinerja Karyawan, sehingga metode disiplin kerja yang sesuai dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi sehingga kepuasan karyawan juga ikut meningkat.

Dalam penelitian Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) yang dilakukan oleh (Tulhusnah, 2024) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja “Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Di kabupaten Situbondo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”

menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

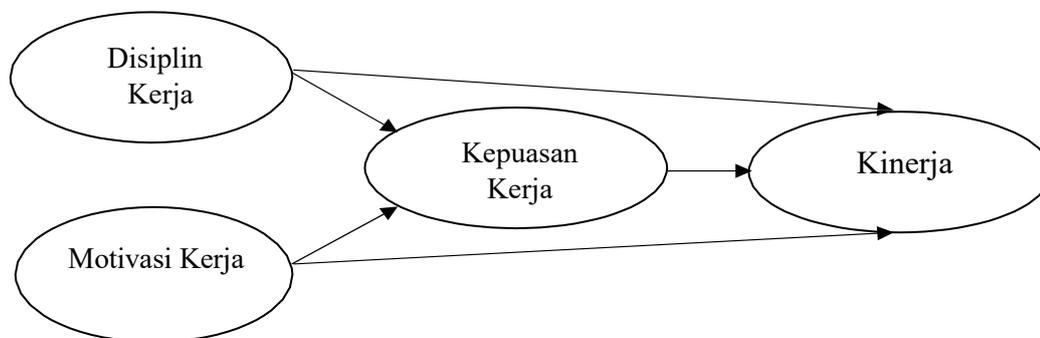
2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja (Hidayat, 2019).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan yang menciptakan motivasi kerja yang baik, tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tetapi juga meningkatkan kinerja mereka. Secara keseluruhan, apabila motivasi kerja diberikan kepada karyawan, secara otomatis mereka akan merasakan kepuasan dalam bekerja, yang pada akhirnya dari kepuasan tersebut meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2020), (Dethan et al., 2023), (Pane et al., 2022) dan (Priyanto, 2022) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi, 2014). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat
4. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat
5. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat

6. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat
7. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif, hal ini disebabkan oleh adanya keterkaitan atau hubungan antara setiap obyek yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2015) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan asosiatif dalam penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengenali dan menganalisis keterkaitan antara dua atau lebih variabel tanpa melakukan modifikasi terhadap variabel-variabel tersebut. Variabel yang ingin dianalisis oleh penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent variable*) terdiri dari disiplin kerja dan motivasi kerja, variabel terikat (*dependent variable*) terdiri dari kinerja karyawan, dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan yang jelas dan spesifik mengenai konsep atau variabel yang digunakan dalam suatu penelitian atau kajian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang dinilai dari kualitas dan kuantitas, sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuatintas kerja
3	Ketepatan waktu
4	Efektivitas
5	Kemandirian

Sumber : (Ibrahim et al., 2021)

3.2.2 Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan disiplin yang baik, karyawan dapat mematuhi aturan, menyelesaikan tugas secara efisien, dan bekerja tanpa pengawasan.

Tabel 3. 2 Indikator Disiplin kerja

No	Indikator
1	Kehadiran
2	Ketaatan pada standar kerja
3	Tingkat kewaspadaan tinggi
4	Bekerja etis

Sumber : (Azizah et al., 2022)

3.2.3 Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan kepada seseorang sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerjanya, yang bertujuan untuk meningkatkan semangat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 3. 3 Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kinerja
2	Penghargaan
3	Tantangan
4	Tanggung jawab
5	Kesempatan

Sumber : (Saleh & Utomo, 2018)

3.2.4 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja, hasil kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi yang diterima.

Tabel 3. 4 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Kepuasan pekerjaan itu sendiri
2	Kepuasan dengan gaji
3	Kepuasan pada promosi
4	Kepuasan pada rekan kerja

Sumber : (Sekartini, 2016)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada para pegawai Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Jalan Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan sejak bulan November 2024 sampai dengan selesai. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 5 Rencana Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian pendahuluan (prariset)			■	■																				
2	Penyusunan Tugas Akhir					■	■	■	■																
3	Pembimbingan Tugas Akhir									■	■	■	■												
4	Seminar Tugas Akhir													■											
5	Penyempurnaan Tugas Akhir														■										
6	Pengumpulan Data															■	■								
7	Pengelolaan dan analisis data																		■						
8	Penyusunan Skripsi																			■					
9	Pembimbingan Skripsi																				■				
10	Sidang meja Hijau																						■		
11	Penyempurnaan skripsi dan penulisan jurnal																								■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) mengartikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank SUMUT Kantor Pusat, dengan demikian populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 730 orang.

Tabel 3. 6 Jumlah Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sumut

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Divisi Akuntansi & Keuangan	25
2	Divisi Credit Review	53
3	Divisi Dana & Jasa	36
4	Divisi Kepatuhan	18
5	Divisi Kredit	18
6	Divisi Manajemen Risiko	13
7	Divisi Operasional	151
8	Divisi Pengawasan	77
9	Divisi Penyelamatan Kredit	127
10	Divisi Ritel	28
11	Divisi Strategi dan Transformasi	18
12	Divisi Sumber Daya Manusia	16
13	Divisi Teknologi Informasi	24
14	Divisi Tresuri	13
15	Divisi Umum	31
16	Sekretariat Perusahaan	41
17	UKK APU-PPT	7
18	Unit Usaha Syariah	34
	Jumlah	730

Sumber: Kantor Pusat PT. Bank Sumut

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) mendefinisikan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam (Juliandi et al., 2014) yaitu sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{730}{1 + 730(10\%)^2}$$

$$n = \frac{730}{1 + 730(0.01)}$$

$$n = \frac{730}{1 + 7.3}$$

$$n = \frac{730}{8.3}$$

$$n = 87,9 \text{ dibulatkan menjadi } 88$$

dimana:

n = ukuran sampel

N = populasi

e = taraf kesalahan (error) sebesar 0.1 (10%)

Berdasarkan rumus slovin yang ada diatas maka dapat disimpulkan bahwa Jadi, dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah karyawan PT.Bank Sumut yang berada pada Kantor Pusat PT. Bank Sumut 88 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel penelitian ini adalah yaitu *non-probability* menggunakan teknik *insidental*. Teknik ini diterapkan karena pemilihan sampel dilakukan secara acak.

Jadi jumlah sampel dari masing-masing divisi di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Jumlah Sampel Karyawan

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Sampel
1	Divisi Akuntansi & Keuangan	25	3
2	Divisi Credit Review	53	6
3	Divisi Dana & Jasa	36	4
4	Divisi Kepatuhan	18	2
5	Divisi Kredit	18	2
6	Divisi Manajemen Risiko	13	2
7	Divisi Operasional	151	18
8	Divisi Pengawasan	77	9
9	Divisi Penyelamatan Kredit	127	15
10	Divisi Ritel	28	4
11	Divisi Strategi dan Transformasi	18	2
12	Divisi Sumber Daya Manusia	16	2
13	Divisi Teknologi Informasi	24	3
14	Divisi Tresuri	13	2
15	Divisi Umum	31	4
16	Sekretariat Perusahaan	41	5
17	UKK APU-PPT	7	1
18	Unit Usaha Syariah	34	4
Jumlah		730	88

Sumber: PT Bank Sumut Kantor Pusat Tahun 2024

Menurut (Sugiyono, 2016) jumlah sampel pada setiap bidang kerja, diperoleh dari rumus:

$$n = \frac{\text{Jumlah populasi di bidang kerja}}{\text{Jumlah populasi keseluruhan}} \times \text{Jumlah sampel keseluruhan}$$

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara merupakan sekumpulan satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

2. Teknik Angket (Questioner)

Questioner adalah pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan di objek penelitian yaitu Kantor Pusat PT. Bank Sumut dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3. 8 Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan hasil jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti, apakah variabel bebas (Disiplin kerja dan Motivasi Kerja) tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja) melalui variabel intervening (Kepuasan Kerja) baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis data yang

digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah metode *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan pengolahan data pada software Smart PLS.

Menurut (Ardi & Isnayanti, 2020) *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena memungkinkan pemodelan persamaan struktural dengan asumsi data yang digunakan tidak harus berdistribusi normal, SEM-PLS dapat menggunakan ukuran sampel yang relatif kecil, dan indikator yang digunakan bersifat reflektif, formatif atau kombinasi keduanya.

Smart PLS atau *Smart Partial Least Square* adalah *software* statistik yang mana tujuannya untuk menguji hubungan antara variabel. Pendekatan Smart PLS dianggap powerful karena tidak mendasarkan pada berbagai asumsi. Smart PLS mampu menguji model SEM formatif dan reflektif dengan skala pengukuran indikator berbeda dalam satu model. Apapun bentuk skalanya (kategori, likert, dll) dapat diuji dalam satu model. Analisis SEM PLS terdiri dari dua model yaitu Outer Model atau Model Pengukuran (*measurement model*) dan Inner Model atau Model Struktural (*structural model*) (Harahap, 2020).

3.6.1 Uji Outer Model (*Measurement Model*)

Outer model mencakup validitas dan realibilitas dari variabel laten reflektif dan formatif. Outer model digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas (Asari et al., 2023). Outer model lebih mengarah pada uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis data menggunakan Smart PLS terdapat beberapa kriteria yang digunakan

untuk menilai outer model atau *measurment model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Realibility*.

3.6.1.1 Convergent Validity

Convergent Validity merupakan suatu pengukuran yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana ukuran berkorelasi secara positif dengan ukuran alternatif pada suatu kontstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari variabel konstruk valid atau tidak, maka dilihat dari outer loadingnya yaitu :

1. Jika nilai outer lebih besar dari (0,7) atau outer loading $> 0,7$, maka suatu indikator valid dan memenuhi syarat *convergent validity*.
2. Jika nilai outer lebih kecil dari (0,7) atau outer loading $< 0,7$, maka suatu indikator tidak valid dan tidak memenuhi syarat *convergent validity*.

3.6.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Untuk mengukur *discriminant validity* dalam *software* Smart PLS adalah dengan melihat nilai *Heteroit – monotraid Ratio* (HTMT) dengan kriteria :

1. Jika nilai HTMT $< 0,90$ maka suatu konstruk telah valid dan memenuhi syarat *discriminant validity*.
2. Jika nilai HTMT $> 0,90$ maka suatu konstruk tidak valid dan tidak memenuhi syarat *discriminant validity*.

3.6.1.3 Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai realibilitas indikator indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat

dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,7$. Berikut ini adalah kriteria nilai *composite reliability*:

1. Jika nilai *composite reliability* $> 0,7$, maka dinyatakan valid dan memenuhi syarat *composite reliability*.
2. **Jika nilai *composite reliability* $< 0,7$, maka dinyatakan tidak valid dan tidak** memenuhi syarat *composite reliability*.

3.6.2 Uji Inner Model (*Structural Model*)

Inner model mencakup pengukuran penjelasan (*explanatory*) varian dari variabel laten endogenus. Inner model untuk yang berkaitan dengan regresi yaitu mengukur tingkat pengaruh antar suatu variabel lainnya (Asari et al., 2023). Inner model dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai signifikan dan R-Square dan model penelitian. Inner model lebih mengarah pada regresi yaitu untuk menilai pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Teknik analisis data menggunakan Smart PLS terdapat beberapa kriteria yang digunakan untuk mengukur *inner model* atau model struktural yaitu R-Square (*Coefficient Diterminance*) dan Koefisien Jalur (*Path Coefficient*).

3.6.2.1 R-Square (*Coefficient Diterminance*)

Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen dengan kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Perubahan nilai R-Square model dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh laten eksogen tertentu terhadap variabel laten *endogen* apakah mempunyai pengaruh yang *substansive*.

1. Jika nilai R-Square 0,19 pengaruh Eksogen terhadap endogen lemah.
2. Jika nilai R-Square 0,33 pengaruh Eksogen terhadap endogen sedang.
3. Jika nilai R-Square 0,67 pengaruh Eksogen terhadap endogen kuat.

3.6.2.2 Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Koefisien jalur merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel tergantung dalam suatu model jalur. Koefisien jalur dapat digunakan untuk memeriksa kemungkinan hubungan kausal antara variabel statistik. Nilai T statistik dan P Value menentukan signifikan pengaruh antar variabel :

1. Jika nilai T statistik $> 1,65$ maka pengaruh signifikan.
2. Jika nilai T statistik $< 1,65$ maka pengaruh tidak signifikan.
3. Jika nilai P-value $> 0,05$ maka pengaruh signifikan.
4. Jika nilai P-value $< 0,05$ maka pengaruh tidak signifikan.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Menurut (Asari et al., 2023) Pengujian hipotesis pada PLS-SEM dengan prosedur *bootstrapping* menggunakan metode *Bias-Corrected and Accelerated* (BCa). *Bootstrap* untuk mengetahui nilai koefisien jalur, nilai t statistik dan p valuenya. BCa-Bootstrap ini berfungsi menilai signifikan koefisien jalur dalam model struktural yang diindikasikan dengan nilai p value ($< 0,05$). Nilai signifikansi antar konstruk dapat diketahui dengan menggunakan penggunaan terhadap hipotesis adalah ± 1.96 . Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika seluruh nilai p-value dibawah 0,05 atau p-value $< 0,05$ maka seluruh hipotesis dalam penelitian (H1) diterima.

2. Jika seluruh nilai p-value diatas 0,05 atau p-values $> 0,05$ maka seluruh hipotesis dalam penelitian (H_0) ditolak.
3. Jika nilai t-statistik dibawah 1,96 atau t-statistik $< 1,96$ maka hipotesis (H_0) ditolak.
4. Jika nilai t-statistik diatas 1,96 atau t-statistik $> 1,96$ maka hipotesis (H_1) diterima.

3.6.3.1 Pengaruh Langsung (*Dirrect Effects*)

Menurut (Hair et al., 2023) Tujuan analisis *Dirrect Effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria pengujian hipotesis *Dirrect Effect* adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
 - a. Jika nilai p-value $< 0,05$ maka signifikan.
 - b. Jika nilai p-value $> 0,05$ maka tidak signifikan.

3.6.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Menurut (Hair et al., 2023) Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diatara/dimediasi

oleh suatu variabel intervening (variabel mediasi). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai P-values < 0.05 maka signifikan, artinya variabel mediator (z) memediasi pengaruh variabel (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya tidak langsung.
2. Jika nilai P-values > 0.05 maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya langsung.

3.6.3.3 Pengaruh Total (*Total Effect*)

Menurut (Hair et al., 2023) *Total Effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Kriteria menentukan pengaruh total (*total effect*) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai T Statistik > 1.96 maka dapat dikatakan signifikan.
2. Jika nilai T Statistik < 1.96 maka dapat dikatakan tidak signifikan.
3. Jika nilai P Values > 0.05 maka memiliki pengaruh negatif.
4. Jika nilai P Values < 0.05 maka memiliki pengaruh positif.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 40 pernyataan, yaitu 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) dan 10 pernyataan untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z). Kuesioner diberikan kepada 88 karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist.

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - Laki	54	61,4%
2	Perempuan	34	38,6%
Total		88	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 54 orang (61,4%) sedangkan

perempuan sebanyak 34 orang (38,6%). Maka dalam penelitian ini mayoritas responden adalah laki-laki pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 30 Tahun	12	13,6%
2	31 – 40 Tahun	23	26,1%
3	41 – 50 Tahun	37	42,1%
4	>50 Tahun	16	18,2%
Total		88	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa dari 88 responden terdapat 12 orang (13,6%) yang berusia 20 – 30 tahun, 23 orang (26,1%) yang berusia 31 – 40 tahun, 37 orang (42,1%) yang berusia 41 – 50 tahun, dan 16 orang (18,2%) yang berusia diatas 50 tahun. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 37 orang (42,1%).

4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	Diploma	-	-
2	S1	46	52%
3	S2	42	48%
4	S3	-	-
Total		88	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa 88 responden terdapat 46 orang (52%) yang berpendidikan terakhir S1, 42 orang (48%) yang berpendidikan terakhir S2. Dengan demikian yang menjadi mayoritas pada pendidikan terakhir adalah karyawan yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 46 orang (52%).

4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1 – 5 Tahun	-	-
2	6 – 10 Tahun	53	60,2%
3	>10 Tahun	35	39,8%
Total		88	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa dari 88 responden terdapat 53 orang (60,2%) yang sudah bekerja 6 – 10 tahun dan 35 orang (39,8%) yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Dengan demikian mayoritas responden karyawan yang sudah lama bekerja 6 – 10 tahun yakni sebanyak 53 orang (60,2%).

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja (Y), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z). Deskripsi hasil pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel.

4.1.3.1 Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Skor Kuesioner Variabel Kinerja

Kinerja (Y)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	75	85,2%	11	49,6%	0	0,0%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
2	66	75,0%	20	55,7%	0	0,0%	2	2,3%	0	0,0%	88	100%
3	61	69,3%	25	57,4%	0	0,0%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
4	59	67,0%	27	53,0%	0	0,0%	2	2,3%	0	0,0%	88	100%
5	54	61,4%	32	55,7%	0	0,0%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
6	59	67,0%	27	51,3%	0	0,0%	2	2,3%	0	0,0%	88	100%
7	48	54,5%	38	49,6%	0	0,0%	0	0,0%	2	2,3%	88	100%
8	65	73,9%	21	47,0%	0	0,0%	2	2,3%	0	0,0%	88	100%
9	49	55,7%	37	51,3%	0	0,0%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
10	61	69,3%	25	49,6%	0	0,0%	2	2,3%	0	0,0%	88	100%

Sumber: Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Jawaban responden untuk pernyataan ”saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab ”sangat setuju” sebanyak 75 orang (85,2%).
2. Jawaban responden untuk pernyataan ”saya mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab”sangat setuju” sebanyak 66 orang (75,0%).
3. Jawaban responden untuk pernyataan ”saya mampu menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang tinggi tanpa mengorbankan kualitas”. Mayoritas jawaban responden yang menjawab ”sangat setuju” sebanyak 61 orang (69,3%).

4. Jawaban responden untuk pernyataan "saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan". Jawaban responden mayoritas yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 59 orang (67,0%).
5. Jawaban responden untuk pernyataan "saya mampu mengelola waktu dengan baik untuk memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan tepat waktu". Jawaban responden mayoritas yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 54 orang (61,4%).
6. Jawaban responden untuk pernyataan "saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan". Jawaban responden mayoritas yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 59 orang (67,0%).
7. Jawaban responden untuk pernyataan "saya selalu mengutamakan cara yang paling efektif untuk menyelesaikan tugas". Jawaban responden mayoritas yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 48 orang (54,5%).
8. Jawaban responden untuk pernyataan "saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan". Jawaban responden mayoritas yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 65 orang (73,9%).
9. Jawaban responden untuk pernyataan "saya merasa mampu mengelola pekerjaan saya secara mandiri dan tetap memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan". Jawaban responden mayoritas yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 49 orang (55,7%).

10. Jawaban responden untuk pernyataan ”memahami setiap pekerjaan yang diberikan tanpa perlu dijelaskan orang lain”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab ”sangat setuju” sebanyak 61 orang (69,3%).

4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja (X1) sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja (X1)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	77	87,5%	9	10,2%	0	0,0%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
2	70	79,5%	16	18,2%	0	0,0%	2	2,3%	0	0,0%	88	100%
3	67	76,1%	19	21,6%	0	0,0%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
4	60	68,2%	26	29,5%	0	0,0%	2	2,3%	0	0,0%	88	100%
5	52	59,1%	33	37,5%	1	1,1%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
6	61	69,3%	24	27,3%	2	2,3%	1	1,1%	0	0,0%	88	100%
7	54	61,4%	32	36,4%	0	0,0%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
8	65	73,9%	21	23,9%	1	1,1%	1	1,1%	0	0,0%	88	100%
9	57	64,8%	29	33,0%	1	1,1%	0	0,0%	1	1,1%	88	100%
10	59	67,0%	27	30,7%	0	0,0%	2	2,3%	0	0,0%	88	100%

Sumber: Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

1. Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu hadir tepat waktu saat kerja”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 77 orang (87,5%).
2. Jawaban respondne untuk pernyataan “saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 70 orang (79,5%).

3. Jawaban responden untuk pernyataan “saya tidak sering meninggalkan tempat kerja tanpa izin yang sah atau tanpa pemberitahuan”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 67 orang (76,1%).
4. Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 60 orang (68,2%).
5. Jawaban responden untuk pernyataan “saya menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut”. Jawaban responden mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 52 orang (59,1%).
6. Jawaban responden untuk pernyataan “saya mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 61 orang (69,3%).
7. Jawaban responden untuk pernyataan “saya berhati – hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 54 orang (61,4%).
8. Jawaban responden untuk pernyataan “saya menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dengan berpegang pada prinsip kejujuran dan saling menghargai”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 65 orang (73,9%).
9. Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu menghormati keputusan dan kebijakan perusahaan, meskipun saya tidak selalu setuju”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 57 orang (64,8%).

10. Jawaban responden untuk pernyataan “saya patuh terhadap norma – norma yang berlaku”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 59 orang (67,0%).

4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja (X2) sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Skor Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja (X2)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	78	88,6%	8	9,1%	0	0,0%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
2	76	86,4%	10	11,4%	1	1,1%	1	1,1%	0	0,0%	88	100%
3	66	75,0%	18	20,5%	2	2,3%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
4	64	72,7%	21	23,9%	2	2,3%	1	1,1%	0	0,0%	88	100%
5	51	58,0%	34	38,6%	1	1,1%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
6	57	64,8%	29	33,0%	1	1,1%	1	1,1%	0	0,0%	88	100%
7	51	58,0%	33	37,5%	2	2,3%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
8	50	56,8%	36	40,9%	0	0,0%	2	2,3%	0	0,0%	88	100%
9	49	55,7%	36	40,9%	2	2,3%	0	0,0%	1	1,1%	88	100%
10	57	64,8%	29	33,0%	0	0,0%	2	2,3%	0	0,0%	88	100%

Sumber: Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel Motivasi Kerja adalah sebagai berikut :

1. Jawaban responden untuk pernyataan “penghargaan atas pencapaian kinerja membuat saya semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 78 orang (88,6%).
2. Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa bahwa pencapaian kinerja saya berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan”. Jawaban responden

mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 76 orang (86,4%).

3. Jawaban responden untuk pernyataan “penghargaan berupa bonus atau insentif meningkatkan motivasi saya untuk bekerja lebih baik”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 66 orang (75,0%).
4. Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa lebih bersemangat dalam pekerjaan ketika saya mendapatkan kesempatan untuk menerima penghargaan dalam bentuk promosi atau peningkatan karir”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 64 orang (72,7%).
5. Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras ketika saya diberikan tugas yang menantang”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 51 orang (58,0%).
6. Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa termotivasi ketika pekerjaan saya mengandung tantangan yang dapat menguji kemampuan saya”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 57 orang (64,8%).
7. Jawaban responden untuk pernyataan “tanggung jawab yang saya pegang memotivasi saya untuk selalu memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan saya”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 51 orang (58,0%).
8. Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa termotivasi ketika saya berhasil menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 50 orang

(56,8%).

9. Jawaban responden untuk pernyataan “kesempatan belajar dan berkembang meningkatkan motivasi saya”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 49 orang (55,7%).
10. Jawaban responden untuk pernyataan “kesempatan untuk promosi atau karir mendorong saya bekerja lebih baik”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 57 orang (64,9%).

4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja (Z) sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (Z)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	73	83,0%	12	13,6%	0	0,0%	2	2,3%	1	1,1%	88	100%
2	69	78,4%	16	18,2%	1	1,1%	2	2,3%	0	0,0%	88	100%
3	60	68,2%	26	29,5%	0	0,0%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
4	59	67,0%	27	30,7%	0	0,0%	2	2,3%	0	0,0%	88	100%
5	61	69,3%	25	28,4%	0	0,0%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
6	58	65,9%	28	31,8%	0	0,0%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
7	55	62,5%	31	35,2%	0	0,0%	2	2,3%	0	0,0%	88	100%
8	65	73,9%	21	23,9%	0	0,0%	1	1,1%	1	1,1%	88	100%
9	57	64,8%	27	30,7%	1	1,1%	2	2,3%	1	1,1%	88	100%
10	58	65,9%	26	29,5%	2	2,3%	2	2,3%	0	0,0%	88	100%

Sumber: Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa pekerjaan saya memberi saya rasa pencapaian dan kepuasan pribadi”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 73 orang (83,0%).

2. Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang saya jalankan dalam pekerjaan ini”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 69 orang (78,4%).
3. Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai melalui gaji kepada karyawan yang berprestasi”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 60 orang (68,2%).
4. Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya jalankan”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 59 orang (67,0%).
5. Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa bahwa struktur gaji yang ditetapkan oleh perusahaan adil dan transparan”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 61 orang (69,3%).
6. Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa bahwa promosi lebih didasarkan pada pencapaian kinerja, bukan hanya pada waktu kerja di perusahaan”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 58 orang (65,9%).
7. Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa ada kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi dalam instansi ini”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 55 orang (62,5%).
8. Jawaban responden untuk pernyataan “saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 65 orang (73,9%).
9. Jawaban responden untuk pernyataan “rekan kerja saya sering membantu

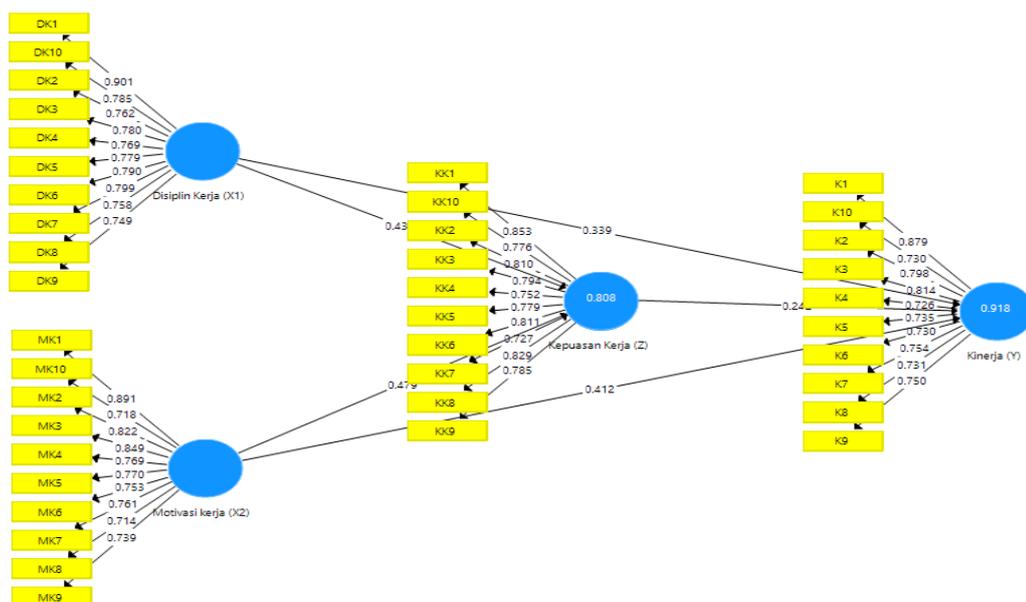
saya ketika saya menghadapi kesulitan dalam bekerja”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 57 orang (64,8%).

10. Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa bahwa rekan kerja saya memberikan rasa aman dalam berbicara dan berbagi ide”. Jawaban responden mayoritas yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 58 orang (65,9%).

4.2 Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan software SmartPLS (*Partial Least Square*). Teknik dalam pengukuran SmartPLS terdapat dua model yaitu *Outer Model* dan *Inner Model*.

Evaluasi pengukuran *outer model* dan *inner model* dalam diagram evaluasi mencantumkan nilai *loading factor*. Dalam penelitian ini, indikator konstruk yang dianggap valid jika nilai *loading factor* lebih dari 0,7 dan model memenuhi persyaratan untuk pengujian tahap berikutnya.



Gambar 4. 1 Standardized Loading Factor

Berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukkan setiap indikator konstruk dianggap sudah valid karena nilai *loading factor* suda diatas 0,70 yang berarti *loading factor* sudah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian berikutnya.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui Nilai *loading faktor* pada variabel laten. Nilai ini dianggap reliabel jika lebih dari 0.70, tetapi jika model masih dalam tahap pengembangan, nilainya masih dapat diterima di antara 0,50 dan 0,60 (Fordian & Ramadiawati, 2020).

Tabel 4. 9 Hasil Uji *Outer Loading*

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Motivasi kerja (X2)
X1.1	0,901			
X1.10	0,785			
X1.2	0,762			
X1.3	0,780			
X1.4	0,769			
X1.5	0,779			
X1.6	0,790			
X1.7	0,799			
X1.8	0,758			
X1.9	0,749			
Y1			0,879	
Y10			0,730	
Y2			0,798	
Y3			0,814	
Y4			0,726	
Y5			0,735	
Y6			0,730	

Y7			0,754	
Y8			0,731	
Y9			0,750	
Z1		0,853		
Z10		0,776		
Z2		0,810		
Z3		0,794		
Z4		0,752		
Z5		0,779		
Z6		0,811		
Z7		0,727		
Z8		0,829		
Z9		0,785		
X2.1				0,891
X2.10				0,718
X2.2				0,822
X2.3				0,849
X2.4				0,769
X2.5				0,770
X2.6				0,753
X2.7				0,761
X2.8				0,714
X2.9				0,739

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Disiplin Kerja $> 0,7$ maka semua indikator pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Kepuasan Kerja $> 0,7$ maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja $> 0,7$ maka semua indikator pada variabel Kinerja dinyatakan valid.

4. Nilai outer loading untuk variabel Motivasi Kerja $> 0,7$ maka semua indikator pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant Validity juga dapat diketahui melalui hasil nilai Average Variant Extracted (AVE), Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability > 0.5 . maka variabel tersebut dapat dikatakan memiliki Discriminant Validity yang baik (Sopiyah Safitri & Siti Annisa Wahdiniawati, 2023).

Tabel 4. 10 Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0,621
Kepuasan Kerja (Z)	0,628
Kinerja (Y)	0,587
Motivasi kerja (X2)	0,609

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan table 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai lebih dari 0.50. Oleh karena itu, tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 *Composite Reliability*

Nilai *composite reliability* merupakan ukuran untuk mengukur reliabilitas suatu indikator. Dengan nilai tersebut dapat terukur nilai realibilitas sesungguhnya dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai *composite reliability* diharapkan diatas 0,70 dinyatakan baik dan nilai *composite reliability* 0,60 – 0,70 masih dapat diterima (Duryadi, 2021).

Tabel 4. 11 Hasil Uji *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X1)	0,942
Kepuasan Kerja (Z)	0,944
Kinerja (Y)	0,934
Motivasi kerja (X2)	0,939

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas ini nilai *composite reliability* untuk semua konstruk memiliki nilai > 0.70 . Dapat dikatakan memenuhi standar nilai dalam pengujian realibilitas dan dikatakan valid dikarenakan semua variabel hasil nilai *composite reliability* diatas 0.70.

4.2.1.4 Cronbach Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing - masing variabel

Tabel 4. 12 Hasil Uji Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X1)	0,932
Kepuasan Kerja (Z)	0,934
Kinerja (Y)	0,921
Motivasi kerja (X2)	0,928

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* masing – masing variabel penelitian $> 0,7$. Maka hasil ini menunjukkan masing - masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

4.2.2.1 R-Square

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Hasil r-square untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 baik, hasil r-square 0,50 sedang dan hasil r-square 0,25 buruk (Juliandi et al., 2020).

Tabel 4. 13 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted

Kepuasan Kerja (Z)	0,808	0,803
Kinerja (Y)	0,918	0,916

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa *R Square Adjusted* model jalur I = 0.803, artinya kemampuan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel kinerja adalah sebesar 80,3% dengan kata lain tergolong baik. *R Square Adjusted* model jalur II = 0.916, artinya kemampuan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 91,6%, dengan kata lain tergolong baik.

4.2.2.2 F-Square

Effect size merupakan prosedur yang dilaksanakan untuk mengetahui perubahan F-Square pada konstruk endogen. Perubahan nilai F-Square tersebut memperlihatkan pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen terkait keberadaan substantif pengaruhnya. Nilai F-Square dibagi beberapa kategori, yakni F-Square 0,02 kecil dan nilai F-Square 0,15 menengah, dan nilai F-Square 0,35 besar.

Tabel 4. 14 Hasil Uji F-Square

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Motivasi kerja (X2)
Disiplin Kerja (X1)		0,161	0,194	
Kepuasan Kerja (Z)			0,138	
Kinerja (Y)				
Motivasi kerja (X2)		0,191	0,279	

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian *F-Square* pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja, yaitu :

1. Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai *F-Square* 0,194 maka memiliki efek yang menengah.

2. Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai *F-Square* 0,297 maka memiliki efek yang menengah.
3. Disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *F-Square* 0,161 maka memiliki efek yang menengah.
4. Motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *F-Square* 0,191 maka memiliki efek yang menengah.
5. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai *F-Square* 0,138 maka memiliki efek yang kecil.

4.2.2.3 Path Coefficient

Koefisien jalur merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat tergantung dalam suatu model jalur. Koefisien jalur dapat digunakan untuk memeriksa kemungkinan hubungan kausal antara variabel statistik. Nilai path coefficient menentukan pengaruh antar variabel, yaitu cenderung hubungan variabel searah atau berbalik arah (Duryadi, 2021).

Tabel 4. 15 Hasil Uji *Path Coefficient*

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Motivasi kerja (X2)
Disiplin Kerja (X1)		0,439	0,339	
Kepuasan Kerja (Z)			0,242	
Kinerja (Y)				
Motivasi kerja (X2)		0,479	0,412	

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian path coefficient pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja tergapad kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja, yaitu :

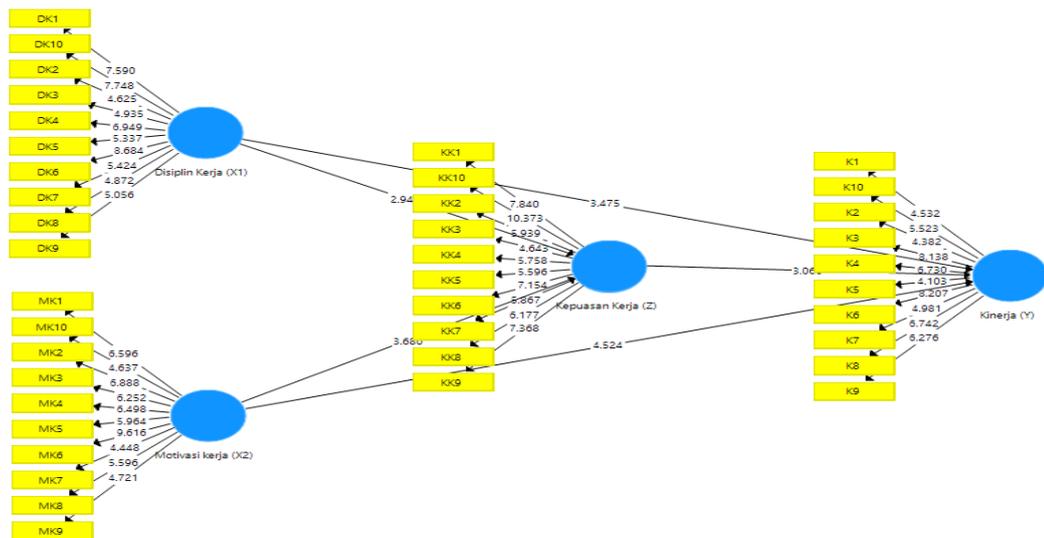
1. Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* 0,339

karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.

2. Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* 0,412 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.
3. Disiplin kerja (X1) terhadap Kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *path coefficient* 0,439 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.
4. Motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *path coefficient* 0,479 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.
5. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* 0,242 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.

4.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada PLS-SEM dengan prosedur *bootsrapping* menggunakan metode *Bias-Correted and Accelerated* (BCa). *Bootstrap* untuk mengetahui nilai koefisien jalur, nilai t statistik dan p valuenya. BCa-Bootstrap ini berfungsi menilai signifikan koefisien jalur dalam model struktural yang diindikasikan dengan nilai p value (<0.05). Nilai signifikansi antar konstruk dapat diketahui dengan menggunakan penggunaan terhadap hipotesis adalah ± 1.96 . berikut ini merupakan Teknik analisis untuk menguji hipotesis, dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4. 2 Uji Hipotesis

4.2.3.1 Dirrect Effect

Menurut (Hair et al., 2023) Tujuan analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria pengujian hipotesis direct effect adalah jika nilai p-value $< 0,05$ maka signifikan, dan jika nilai p-value $> 0,05$ maka tidak signifikan.

Tabel 4. 16 Hasil Uji *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,439	0,419	0,149	2,948	0,003
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0,339	0,324	0,097	3,475	0,001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,242	0,261	0,079	3,060	0,002
Motivasi kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,479	0,461	0,130	3,680	0,000
Motivasi kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0,412	0,407	0,091	4,524	0,000

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan table 4.16 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian direct effect pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja :

1. Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0,339 dan nilai P Value $0,001 > 0,05$, artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan.
2. Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0,412 dan nilai P Value $0,000 > 0,05$, artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan.
3. Disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai koefisien jalur 0,439 dan nilai P Value $0,003 > 0,05$, artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan.
4. Motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai koefisien jalur 0,479 dan nilai P Value $0,000 > 0,05$, artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan.
5. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai koefisien jalur 0,242 dan nilai P Value $0,002 > 0,05$, artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan.

4.2.3.2 Indirrect Effect

Menurut (Hair et al., 2023) Tujuan analisis *indirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diatara/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediasi). Kriteria menentukan pengaruh

tidak langsung (*indirect effect*) adalah jika nilai P-Values $< 0,05$ maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y) pengaruhnya tidak langsung dan jika nilai PValues $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y) pengaruhnya langsung.

Tabel 4. 17 Hasil Uji *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) - > Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,106	0,114	0,062	1,725	0,085
Motivasi kerja (X2) - > Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,116	0,115	0,036	3,245	0,001

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan table 4.17 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *indirect effect* pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja yaitu :

1. Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) memiliki nilai P-Value $0,085 > 0,05$. Artinya tidak berpengaruh signifikan, dengan demikian kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara disiplin kerja (X1) dan kinerja (Y) secara tidak signifikan.
2. Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) memiliki nilai P-Value $0,001 > 0,05$. Artinya signifikan, dengan demikian kepuasan kerja (Z) memediasi hubungan antara motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y) secara signifikan.

4.2.3.3 Total Effect

Total Effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Kriteria menentukan pengaruh total (*total effect*), Jika nilai T Statistik > 1.96 maka dapat dikatakan signifikan., Jika nilai T Statistik < 1.96 maka dapat dikatakan tidak signifikan. Jika nilai P Values > 0.05 maka memiliki pengaruh negatif. Jika nilai P Values < 0.05 maka memiliki pengaruh positif (Hair et al., 2023) .

Tabel 4. 18 Hasil Uji Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,439	0,419	0,149	2,948	0,003
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0,445	0,438	0,088	5,050	0,000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,242	0,261	0,079	3,060	0,002
Motivasi kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,479	0,461	0,130	3,680	0,000
Motivasi kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0,528	0,523	0,091	5,825	0,000

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan table 4.18 diatas diketahui bahwa hasil pengujian total effect pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja yaitu :

1. Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai T-Statistik 5,050 $> 1,96$ dan P-Value $0,000 < 0,05$, artinya berpengaruh positif dan signifikan.
2. Morivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai T-Statistik 5,825 $> 1,96$ dan P-Value $0,000 < 0,05$, artinya berpengaruh positif dan signifikan.

3. Disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai T-Statistik 2,948 > 1,96 dan P-Value 0,003 < 0,05, artinya berpengaruh positif dan signifikan.
4. Motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai T-Statistik 3,680 > 1,96 dan P-Value 0,000 < 0,05, artinya berpengaruh positif dan signifikan.
5. kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai T-Statistik 3,060 > 1,96 dan P-Value 0,002 < 0,05, artinya berpengaruh positif dan signifikan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai T Statistic ($|O/STDEV|$) = 3,475 > 1,96 dan P-Value 0,001 < 0,05, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi (Syafriana, 2017).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan di perusahaan secara keseluruhan. Pengaruh

disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Liyas & Primadi, 2017), (Lesmana et al., 2019), (Adinda et al., 2023), (Zaenal Arifin & Sasana, 2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja dari masing - masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai T Statistic ($|O/STDEV|$) = 4,524 > 1,96 dan P-Value 0,000 < 0,05, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasi karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pula dirangsang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (A. Muhtarom, M. Syafik, N. Pratiwi, N. Badriyah, 2023), (Saripuddin & Handayani, 2019), (R. Astuti & Lesmana, 2018) dan nurdin (Nurdin, 2021) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai T Statistic ($|O/STDEV|$) = 2,948 > 1,96 dan P-Value 0,003 < 0,05, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin merupakan tingkah laku seseorang yang menunjukkan ketaatan terhadap suatu peraturan. Dengan adanya disiplin dapat mencegah seseorang melakukan penyimpangan maupun pelanggaran. Jika seorang karyawan tidak disiplin dapat menyebabkan tugas-tugas tidak terselesaikan sehingga pekerjaan. Sebaliknya, disiplin akan membantu perusahaan mencapai hasil terbaik. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nugrahaningsih & Julaela, 2019), (Haq et al., 2022), (Kurniawan, 2019) dan (Yumhi, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai T Statistic ($|O/STDEV|$) = 3,680 > 1,96 dan

P-Value $0,000 < 0,05$, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur atau motivasi suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebab hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan di dalam organisasi maka akan baik pula tingkat kepuasan kerja dalam organisasi tersebut.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena hubungannya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi dalam suatu organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dalam organisasi. Ini terjadi karena motivasi adalah tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur atau tindakan untuk meningkatkan upah dan tunjangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yonanda, 2023), (Yumhi, 2021), (Sembiring et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki nilai T Statistic ($|O/STDEV|$) = $3,060 > 1,96$ dan P-Value $0,002 < 0,05$, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan kerja adalah salah satu komponen yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Kepuasan kerja, juga dikenal sebagai job satisfaction, adalah keadaan

emosional di mana titik temu antara nilai balas jasa kerja seorang karyawan dan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi. Sesuai dengan keinginan dan sistem nilai mereka, setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Semakin banyak aspek pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Sebaliknya, semakin banyak aspek pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai seseorang, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Latifah et al., 2020), (Sanuddin & Widjojo, 2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.3.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai T Statistic $(|O/STDEV|) = 1,725 < 1,96$ dan P-Values $0,085 > 0,05$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan

semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja (Hidayat, 2019).

Untuk membangun kinerja karyawan yang baik harus membangun disiplin kerja terlebih dahulu. Peran Disiplin Kerja ini secara langsung berdampak pada Kinerja Karyawan, sehingga metode disiplin kerja yang sesuai dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi sehingga kepuasan karyawan juga ikut meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tulhusnah, 2024), (Munir et al., 2020), (W. Astuti & Rahardjo, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4.3.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai T Statistic ($|O/STDEV|$) = 3,245 > 1,96 dan P-Values 0,001 < 0,05, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan yang menciptakan motivasi kerja yang baik, tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tetapi juga meningkatkan kinerja mereka. Secara keseluruhan, apabila motivasi kerja diberikan kepada karyawan, secara otomatis mereka akan merasakan kepuasan dalam bekerja, yang pada akhirnya dari kepuasan tersebut meningkatkan kinerja (Hidayat, 2019).

Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dethan et al., 2023), (Pane et al., 2022), (Priyanto, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveing pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan dengan responden pada penelitian ini berjumlah 88 orang, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi Tingkat kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi disiplin di Perusahaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai dengan baik.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi kerja yang tersedia maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

6. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya semakin rendah tingkat disiplin seseorang maka kepuasan kerja akan menurun yang nantinya akan menurunkan kinerja karyawan.
7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan meningkat yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini peneliti dapat menyarankan hal - hal sebagai berikut:

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena semakin meningkatnya kinerja karyawan maka semakin baik pencapaian pada Perusahaan.
2. Mengenai disiplin kerja sebaiknya perusahaan dapat menerapkan sistem absensi dan pengawasan lebih efektif. Di sisi lain, Perusahaan perlu membangun suasana kerja yang baik agar karyawan merasa lebih bertanggung jawab dengan tugasnya.
3. Mengenai motivasi kerja sebaiknya perusahaan menerapkan sistem penghargaan dan bonus yang transparan dan objektif bagi karyawan yang mencapai atau melebihi target. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja seluruh karyawan untuk berkontribusi lebih baik lagi.
4. Mengenai kepuasan kerja sebaiknya Perusahaan memberikan penghargaan dan bonus yang transparan, adil, dan berbasis kinerja. Pemberian apresiasi,

baik dalam bentuk materi maupun non-materi, akan mendorong semangat kerja dan motivasi karyawan untuk terus berprestasi.

5.3 keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, sehingga hasilnya mungkin tidak bisa digeneralisasi untuk instansi lain dengan konteks yang berbeda.
2. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel terikat, variabel intervening terdiri dari 1 variabel, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti pengawasan, pelatihan, disiplin dan lain sebagainya.
3. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga dan kemampuan peneliti dalam mengumpulkan informasi yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muhtarom, M. Syafik, N. Pratiwi, N. Badriyah, Z. L. (2023). Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada UMKM UD. Noer Berkah Abadi. *Program Studi Manajemen Dan Magister Manajemen*, 8, 22–32.
- Adinata, U. W. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
<https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Ainanur, S. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran (JUMPER)*, 1(1), 20–25.
<https://doi.org/10.51771/jumper.v1i1.373>
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137.
<https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.

Ardi, N., & Isnayanti. (2020). Structural Equation Modelling-Partial Least Square to Determine the Correlation of Factors Affecting Poverty in Indonesian Provinces. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 846(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/846/1/012054>

Arifin, M. (2017). *Garuda614158*. 3(2), 87–98.

Asari, A., Zulkarnaini, Hartatik, Anam, A. C., Suparto, Litamahuputty, J. V., Dewadi, F. M., Prihastuty, D. R., Maswar, Syukrilla, W. A., Murni, N. S., & Sukwika, T. (2023). *Pengantar Statistika* (A. Asari (ed.); I). PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA.

Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2355–1488), 42–50. <https://doi.org/prefix 10.35126>

Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.

Azizah, S. N., Permatasari, B., & Suwarni, E. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(1), 67–77. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/issue/archive>

- Dethan, S. C. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675–687. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Dewi Sri Khodijah, M. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci. *Jurnal Administrasi Bisnis Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 1–14.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Dinus, K., Johnly, P. R., & Gerson, K. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Dikabupaten Jaya Wijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–10.
- Duryadi, M. S. D. (2021). Metode Penelitian Empiris, Model Path Analysis dan Analisis Smart PLS. In *Semarang: Yayasan Prima Agus teknik, STEKOM*.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–

9.

<https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/download/2764/2410>

Fordian, D., & Ramadiawati, A. (2020). Pengaruh Brand Orientation dan Co-Creation Value Terhadap Marketing Capability Studi Pada Make-Up Artist (MUA) di Kota Bandung. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 9(1), 1–15.

Franciska, Magito, D. H. P. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 202–218.

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234.

<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>

Hair, J., Joe, Sarstedt, M., Ringle, C., & Gudergan, S. (2023). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publication.

Haq, S., Muttaqijn, I., & Soeparto, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 250–257.

<https://doi.org/10.31000/jmb.v11i1.6065>

Harahap, L. K. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin*

Walisongo Semarang, 1, 1.

- Hasibuan. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(2), 127–140.
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Hidayat. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 236–246.
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(juni), 17–27.
<https://www.jurnal.akptahuna.ac.id/index.php/ekbank/article/view/12/12>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Jufrizen, J., & Nurhalizah, M. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya*, 7(1), 119–134.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1359>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 841–856.

Juliandi, A., Indajang, K., & Jufrizen, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393.
<https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>

Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.

Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.

Komunikasi, T., & Sby, P. (2013). *Terpaan Komunikasi politik mengenai kenaikan harga BBM & kelangkaan gas 3kg terhadap persepsi masyarakat atas kinerja Presiden SBY*. 1–10.

Kurniawan, F. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 241.
<https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>

Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2019). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Lukita, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45–56. <https://doi.org/10.56457/jimk.v5i1.38>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Martono, & Aspiyah. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Z. M. (2020). “Volume 1, No, 1 Februari 2020.” *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1, 16–29.

- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 161–170.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/705>
- Mutohar, A. (2018). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi kasus pada sekretariat daerah kabupaten pasuruan). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.
- Nurdin. (2021). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–149. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pane, R. T. D., Sasmita, J., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04), 289–297.
<https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1235>

- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54.
<https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>
- Pokhrel, S. (2024). No TitleEΛENH. *Αγανη*, 15(1), 37–48.
- Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta*. 1–34. <https://ssrn.com/abstract=3864629>
- Potale, R., & Uhing, Y. (2001). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(01–117), 001–117.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Priyanto, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan ...*, 3(2), 172–187.

<https://ejournal.unzah.ac.id/index.php/arribhu/article/view/930>
<https://ejournal.unzah.ac.id/index.php/arribhu/article/download/930/611>

Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.

Rasyid, & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>

Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295>

Saksono, F. B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Mestika Mandiri Medan. *Menara Ekonomi*, V(2), 10–19.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231.

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.

Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–12.
<https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah ...*, 4, 131–144.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>

Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i2.567>

Siswadi, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.

Sopiyah Safitri, & Siti Annisa Wahdiniawati. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja,

- Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176–184.
<https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.850>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Shipyard Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18. [file:///C:/Users/USER/Downloads/1544-Article Text-4154-1-10-20181219 \(10\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/1544-Article%20Text-4154-1-10-20181219%20(10).pdf)
- Sugiarti, S., Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Padma Ardy Aktuaria Jakarta. *EPIGRAM (e-Journal)*, 13(1), 13–20. <https://doi.org/10.32722/epi.v13i1.805>
- Sugiyono. (2015). *METODOLOGI PENELITIAN* (Vol. 16, Issue 1).
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervennng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>
- Sutrisno. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada UKM Industri Keramik Dinoyo Malang). *Jurnal Agregat*, 3(2), 2.
[http://ns.umpwr.ac.id/publikasi-ilmiah/Evaluasi Program Pelatihan.pdf](http://ns.umpwr.ac.id/publikasi-ilmiah/Evaluasi%20Program%20Pelatihan.pdf)
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15.
<https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>

- Suwasono, E. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri produk asli lokal Indonesia agar lebih berperan di pasar internasional . Yayasan ini bergerak membantu pengembangan UMKM masyarakat , dengan cara. 1(4).*
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review, 4(8)*, 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Syahputra, I., & Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1)*, 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tanjung, H. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(01)*, 6.
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, 2(1)*, 53–65.
- Tulhusnah, L. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA , MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN SITUBONDO MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL

INTERVENING P E N G A R U H. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 3(5), 861–875.

Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337.

<https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>

Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.

<https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>

Yayubangkai, F., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Selatan Kota Manado. *Productivity*, 3(2), 174–180.

Yonanda, D. A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen, Hukum Dan Sosial*, 1(1), 1–15.

Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.

Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.

Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6),

49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>

Zahara, R. N. H. H. (2016). Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156.

Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>

LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Radika Maisita Andhara (2105160292) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan”**.

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini, kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian saya. Oleh karena itu, jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat

bermanfaat bagi penelitian saya. Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Saya juga memohon maaf apabila pengisian kuesioner ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Radika Maisita Andhara

A. Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Laki laki Perempuan

Usia : 20 – 30tahun 31- 40 tahun
 41- 50 tahun > 50 tahun

Pendidikan Terakhir : D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : 1-5 tahun 6-10 tahun > 10 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | | | |
|--------|---|---------------------|---|---------------|
| a. SS | : | Sangat Setuju | : | Dengan skor 5 |
| b. S | : | Setuju | : | Dengan skor 4 |
| c. KS | : | Kurang Setuju | : | Dengan skor 3 |
| d. TS | : | Tidak Setuju | : | Dengan skor 2 |
| e. STS | : | Sangat Tidak Setuju | : | Dengan skor 1 |

1. Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kehadiran						
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat kerja.					
2.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.					
3.	Saya tidak sering meninggalkan tempat kerja tanpa izin yang sah atau tanpa pemberitahuan.					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
4.	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Saya menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut.					
Tingkat Kewaspadaan Tinggi						
6.	Saya mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.					
7.	Saya berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan.					
Bekerja Etis						
8.	Saya menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dengan berpegang pada prinsip kejujuran dan saling menghargai.					
9.	Saya selalu menghormati keputusan dan kebijakan perusahaan, meskipun saya tidak selalu setuju.					
10.	Saya patuh terhadap norma-norma yang berlaku.					

2. Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kinerja						
1.	Penghargaan atas pencapaian kinerja membuat saya semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik.					
2.	Saya merasa bahwa pencapaian kinerja saya berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan.					
Penghargaan						
3.	Penghargaan berupa bonus atau insentif meningkatkan motivasi saya untuk bekerja lebih baik.					

4.	Saya merasa lebih bersemangat dalam pekerjaan ketika saya mendapatkan kesempatan untuk menerima penghargaan dalam bentuk promosi atau peningkatan karir.					
Tantangan						
5.	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras ketika saya diberikan tugas yang menantang.					
6.	Saya merasa termotivasi ketika pekerjaan saya mengandung tantangan yang dapat menguji kemampuan saya.					
Tanggung Jawab						
7.	Tanggung jawab yang saya pegang memotivasi saya untuk selalu memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan saya.					
8.	Saya merasa termotivasi ketika saya berhasil menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
Kesempatan						
9.	Kesempatan belajar dan berkembang meningkatkan motivasi saya.					
10.	Kesempatan untuk promosi atau karir mendorong saya bekerja lebih baik.					

3. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja.					
2.	Saya mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang tinggi tanpa mengorbankan kualitas.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya mampu mengelola waktu dengan baik untuk memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan tepat waktu.					
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.					

Efektivitas					
7.	Saya selalu mengutamakan cara yang paling efektif untuk menyelesaikan tugas.				
8.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan				
Kemandirian					
9.	Saya merasa mampu mengelola pekerjaan saya secara mandiri dan tetap memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan.				
10.	Memahami setiap pekerjaan yang diberikan tanpa perlu dijelaskan orang lain.				

4. Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kepuasan Kerja Itu Sendiri						
1.	Saya merasa pekerjaan saya memberi saya rasa pencapaian dan kepuasan pribadi.					
2.	Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang saya jalankan dalam pekerjaan ini.					
Kepuasan Dengan Gaji						
3.	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai melalui gaji kepada karyawan yang berprestasi.					
4.	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya jalankan.					
5.	Saya merasa bahwa struktur gaji yang diterapkan oleh perusahaan adil dan transparan.					
Kepuasan Pada Promosi						
6.	Saya merasa bahwa promosi lebih didasarkan pada pencapaian kinerja, bukan hanya pada waktu kerja di perusahaan.					
7.	Saya merasa ada kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi dalam instansi ini.					
Kepuasan Pada Rekan Kerja						
8.	Saya memiliki hubungan kerja yang					

	baik dengan rekan kerja					
9.	Rekan kerja saya sering membantu saya ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
10.	Saya merasa bahwa rekan kerja saya memberikan rasa aman dalam berbicara dan berbagi ide.					

TABULASI DATA KUESIONER

DISIPLIN KERJA (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
2	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
6	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
7	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
8	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
9	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
12	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
13	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
14	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
15	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
16	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
17	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
18	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
19	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
20	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
21	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
24	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
25	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47

70	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
71	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
72	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
73	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
74	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
75	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
76	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
80	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
81	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
82	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
83	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
84	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
85	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
86	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
87	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
88	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49

MOTIVASI KERJA (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
6	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46
7	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
8	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
9	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
10	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
12	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
13	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
14	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
16	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
17	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
18	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
19	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
20	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
21	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48

66	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
67	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
68	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
69	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
70	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
73	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
74	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
75	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
76	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
77	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
82	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
84	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
86	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
87	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

KINERJA (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
1	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
6	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
7	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
9	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
10	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
11	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
12	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
13	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
14	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45
15	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
16	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
17	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47

18	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
19	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
22	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
24	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
25	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
26	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
27	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
28	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
29	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
30	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
31	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	35
32	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
34	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
36	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	24
42	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
49	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
50	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
54	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
55	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
56	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
57	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
58	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
59	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
60	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
61	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47

62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
64	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
66	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	43
67	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
68	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
69	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
72	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
73	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
74	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
75	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
76	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
77	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
78	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
79	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	44
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
83	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
85	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
86	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
87	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
88	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

KEPUASAN KERJA (Z)

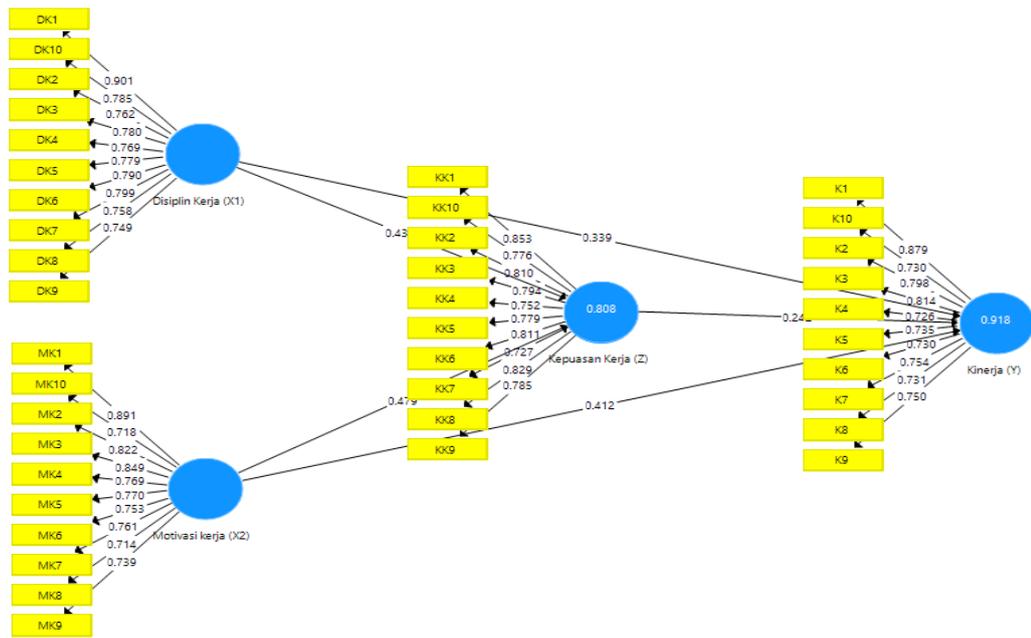
NO	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	TOTAL
1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
6	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
7	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
8	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
10	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
11	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
12	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48

14	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
15	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
16	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
17	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
19	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
22	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
23	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
25	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
26	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
28	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
29	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	38
30	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	35
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	14
33	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45
34	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
35	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
36	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
37	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	46
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
45	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
49	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
56	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
57	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48

58	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	45
59	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
60	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
62	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
66	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
67	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
68	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
69	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
70	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
72	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
73	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
74	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
75	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
76	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
77	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
78	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
79	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
80	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
81	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
82	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
83	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
84	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
85	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
86	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
87	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
88	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49

ANALISIS MODEL PENGUKURAN

- *Gambar outer Loading*



• **Tabel Outer Loading**

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Motivasi kerja (X2)
X1.1	0,901			
X1.10	0,785			
X1.2	0,762			
X1.3	0,780			
X1.4	0,769			
X1.5	0,779			
X1.6	0,790			
X1.7	0,799			
X1.8	0,758			
X1.9	0,749			
Y1			0,879	
Y10			0,730	
Y2			0,798	
Y3			0,814	
Y4			0,726	
Y5			0,735	
Y6			0,730	

Y7			0,754	
Y8			0,731	
Y9			0,750	
Z1		0,853		
Z10		0,776		
Z2		0,810		
Z3		0,794		
Z4		0,752		
Z5		0,779		
Z6		0,811		
Z7		0,727		
Z8		0,829		
Z9		0,785		
X2.1				0,891
X2.10				0,718
X2.2				0,822
X2.3				0,849
X2.4				0,769
X2.5				0,770
X2.6				0,753
X2.7				0,761
X2.8				0,714
X2.9				0,739

- **Tabel *Discriminat Validity***

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0,621
Kepuasan Kerja (Z)	0,628
Kinerja (Y)	0,587
Motivasi kerja (X2)	0,609

- **Tabel *Cronbach Alpha***

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X1)	0,932

Kepuasan Kerja (Z)	0,934
Kinerja (Y)	0,921
Motivasi kerja (X2)	0,928

- **Tabel Composite Reliability**

	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X1)	0,942
Kepuasan Kerja (Z)	0,944
Kinerja (Y)	0,934
Motivasi kerja (X2)	0,939

ANALISIS MODEL STRUKTURAL (*INNER MODEL*)

- **Tabel R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,808	0,803
Kinerja (Y)	0,918	0,916

- **Tabel F-Square**

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Motivasi kerja (X2)
Disiplin Kerja (X1)		0,161	0,194	
Kepuasan Kerja (Z)			0,138	
Kinerja (Y)				
Motivasi kerja (X2)		0,191	0,279	

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

- **Tabel Direct Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,439	0,419	0,149	2,948	0,003
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0,339	0,324	0,097	3,475	0,001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,242	0,261	0,079	3,060	0,002
Motivasi kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,479	0,461	0,130	3,680	0,000
Motivasi kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0,412	0,407	0,091	4,524	0,000

- *Tabel Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,106	0,114	0,062	1,725	0,085
Motivasi kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,116	0,115	0,036	3,245	0,001

- *Tabel Total Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,439	0,419	0,149	2,948	0,003
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0,445	0,438	0,088	5,050	0,000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,242	0,261	0,079	3,060	0,002
Motivasi kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,479	0,461	0,130	3,680	0,000
Motivasi kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0,528	0,523	0,091	5,825	0,000

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4166/JDL/SKR/MAJ/FEB/UMSU/10/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 10/10/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Radika Maisita Andhara
NPM : 2105160292
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Dapat dilihat dari banyaknya beban kerja yang diterima karyawan dan kurangnya dukungan rekan kerja sehingga membuat tingginya tingkat stres kerja pada karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
3. Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Radika Maisita Andhara)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4166/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/10/2024

Nama Mahasiswa : Radika Maisita Andhara
NPM : 2105160292
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 10/10/2024
Nama Dosen Pembimbing : *Rini Astuti, SE, MM.*
Judul Disetujui: *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Jasman Sarifuddin Hasibuan
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 20 November 2024

Dosen Pembimbing
Rini Astuti
(Rini Astuti, SE, MM.)

Keterangan:

*) Dasi oleh Pimpinan Program Studi

**) Dasi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 3208 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 05 Jumadil Akhir 1446 H
06 Desember 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan
Jl.Imam Bonjol No.18 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Radika Maisita Andhara**
Npm : **2105160292**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :
1.Pertinggal





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[fumsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 3208 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 10 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Radika Maisita Andhara
N P M : 2105160292
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dosen Pembimbing : Rini Astuti, SE., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **06 Desember 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 05 Jumadil Akhir 1446 H
06 Desember 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal.



KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 4155100 - 4515100
Facsimile : (061) 4142937 - 4512652

No. : 1637 /DSDM-UTC/L/2024
Lamp. : --

Medan, 31 Desember 2024

Kepada Yth,
Bapak Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si, CMA
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3 Medan
Di -

tempat,

Hal : Izin Riset/Penelitian

Sehubungan dengan surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 3208/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 06 Desember 2024 hal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

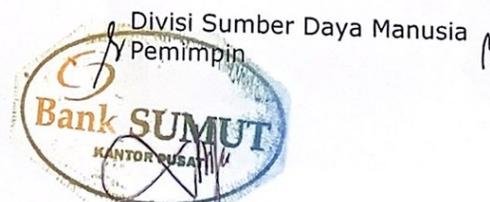
1. Permohonan izin riset/penelitian di PT. Bank Sumut atas Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan data dibawah ini :

➤ Nama : Radika Maisita Andhara
➤ NIM : 2105160292
➤ Program Studi : Manajemen
➤ Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenning.

disetujui dan dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

2. Dalam pelaksanaan Riset, mahasiswa tersebut agar melakukan koordinasi dengan Pemimpin Divisi Sumber Daya Manusia, dalam hal kebutuhan data-data terkait survei dan wajib menjaga rahasia Bank serta diharapkan dapat mensosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut di lingkungannya.
3. Selesai pelaksanaan Riset, mahasiswa bersangkutan wajib untuk memaparkan hasil penelitiannya dan menyerahkan 1 (satu) eksemplar dokumen pelaksanaan survei kepada PT. Bank Sumut Cq. Divisi Sumber Daya Manusia.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Subhan Pardosi
NPP.3897.13061978.01102020

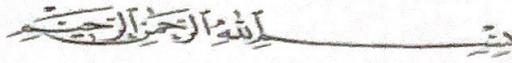
Tembusan :

- Sdri. Radika Maisita Andhara.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Radika Maisita Andhara
NPM : 2105160292
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Rini Astuti, SE., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat

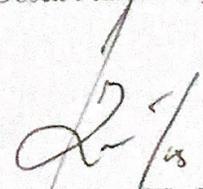
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki sistematika penulisan sesuai dgn pedoman, Terorema 6.1a sesuai dengan bentuk, Maslah & perbaiki.	28/1-24	fi
Bab 2	Tambah referensi minimal 2 di sub bab ke-2 dan ke-3, susun ke-3 & sebutkan ke-3 ke-3	13/12-24	fi
Bab 3	Perbaiki definisi operasional Perbaiki paparan & sampel.	5/1-25	fi
Daftar Pustaka	Elaborasi referensi to catch (kelebihan) Lihat artikel dari yg relevan min 10	18/1-25	fi
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Angket	30/1-25	fi
Persetujuan Seminar Proposal	Ace sesuai proposal.	7/2-25	fi

Medan, Februari 2025

Diketahui oleh
Ketua Program Studi


Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing


Rini Astuti, SE., M.M.



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Kamis, 13 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Radika Maisita Andhara
N .P.M. : 2105160292
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 31 Mei 2002
Alamat Rumah : JL.Medan Area Selatan Gg. Merak
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

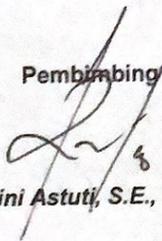
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I
Bab II	Perbaiki Kerangka Konseptual
Bab III	Perbaiki Indikator Pada bagian kinerja
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

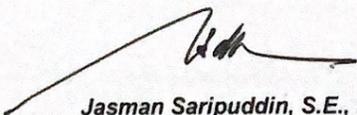
Medan, *Kamis, 13 Februari 2025*

TIM SEMINAR

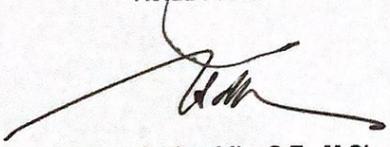
Pembimbing


Rini Astuti, S.E., M.M.

Pembanding


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Ketua Prodi


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*,
13 Februari 2025 menerangkan bahwa:

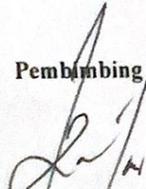
Nama : Radika Maisita Andhara
N.P.M. : 2105160292
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 31 Mei 2002
Alamat Rumah : JL.Medan Area Selatan Gg. Merak
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal
Ilmiah dengan pembimbing : *Rini Astuti, S.E., M.M.*

Medan, Kamis, 13 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing


Rini Astuti, S.E., M.M.

Pembanding

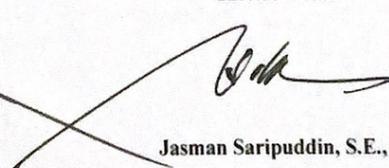

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

18/02/2025

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Site: <http://feb.umsu.ac.id>

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/RI/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224967 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 3208 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 05 Jumadil Akhir 1446 H
06 Desember 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan
Jl.Imam Bonjol No.18 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Radika Maisita Andhara**
Npm : **2105160292**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN:0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal





UMSU

Unggul | Cerdas | Berkemajuan

Uku mengabdikan diri di agar berbakti
kepada masyarakat

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAK-PTIAK.PgJ/PT/2020/2024

Pusat Administrasi Jalan Makmur Basi No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623400 - 6623407 Fax. (061) 6625474 - 6621083

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[fumsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 830 /IL.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 10 Ramadhan 1446 H
10 Maret 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Radika Maisita Andhara**
N P M : **2105160292**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Banak Sumut Kantor Pusat Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/18/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 3208 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 10 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Radika Maisita Andhara
N P M : 2105160292
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dosen Pembimbing : Rini Astuti, SE., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **06 Desember 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : **05 Jumadil Akhir 1446 H**
06 Desember 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peninggal.



KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan

Phone : (061) 4155100 - 4515100

Facsimile : (061) 4142937 - 4512652

No. : 0456 /DSDM-UTC/L/2025
Lamp. : --

Medan, 25 Maret 2025

Kepada :

Bapak Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3 Medan

Di -
tempat,

Hal : Keterangan Selesai Riset

Sehubungan dengan surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 830/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 14 Maret 2024 perihal Menyelesaikan Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan data dibawah ini :

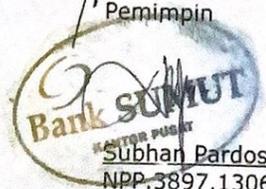
- Nama : Radika maisita Andhara
- NPM : 2105160292
- Program Studi : Manajemen
- Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

telah **selesai** melaksanakan Riset di PT. Bank Sumut yang dilaksanakan mulai tanggal 31 Desember 2024.

2. Selama melaksanakan Riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Divisi Sumber Daya Manusia dan telah memperoleh data maupun informasi yang dibutuhkan untuk penulisan Skripsi.

Demikian surat keterangan kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia
Pemimpin



Bank SUMUT
KANTOR PUSAT
Subhan Pardosi
NPP.3897.13061978.01102020

Tembusan :

- Sdri. Radika Maisita Andhara
- File.,

No. : 1037 /DSDM-UTC/L/2024
Lamp. : --

Medan, 31 Desember 2024

Kepada Yth,
Bapak Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si, CMA
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3 Medan
Di -

tempat,

Hal : Izin Riset/Penelitian

Sehubungan dengan surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 3208/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 06 Desember 2024 hal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Permohonan izin riset/penelitian di PT. Bank Sumut atas Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan data dibawah ini :
 - > Nama : Radika Maisita Andhara
 - > NIM : 2105160292
 - > Program Studi : Manajemen
 - > Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenning.

disetujui dan dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

2. Dalam pelaksanaan Riset, mahasiswa tersebut agar melakukan koordinasi dengan Pemimpin Divisi Sumber Daya Manusia, dalam hal kebutuhan data-data terkait survei dan wajib menjaga rahasia Bank serta diharapkan dapat mensosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut di lingkungannya.
3. Selesai pelaksanaan Riset, mahasiswa bersangkutan wajib untuk memaparkan hasil penelitiannya dan menyerahkan 1 (satu) eksemplar dokumen pelaksanaan survei kepada PT. Bank Sumut Cq. Divisi Sumber Daya Manusia.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Subhan Pardosi
NPP.3897.13061978.01102020

Tembusan :

- Sdri. Radika Maisita Andhara.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Radika Maisita Andhara
NPM : 2105160292
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2025
Pembuat Pernyataan



Radika Maisita Andhara

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Radika Maisita Andhara
NPM : 2105160292
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 31 Mei 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. MA Selatan Gg. Merak No.4
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara
Email : radikamaisita5@gmail.com
No Hp/ WA : 0812-7193-9725

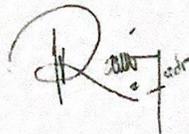
Nama Orang Tua

Ayah : Herry Susanto
Pekerjaan : Wiraswasta
Ibu : Zulhelmy
Pekerjaan : PNS
Alamat : Jl. MA Selatan Gg. Merak No.4
No. Telepon : 0813-7504-2555

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 060824 Medan Tamat Tahun 2014
2. SMP Negeri 4 Medan Tamat Tahun 2017
3. SMA Negeri 6 Medan Tamat Tahun 2020
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021 s/d Sekarang

Medan, 15 April 2025



Radika Maisita Andhara