

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BANK MANDIRI
AREA MEDAN BALAIKOTA**

SKRIPSI

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



Oleh:

**NAMA : NISA ZAMARA
NPM : 1805160573
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 19 Agustus 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NISA ZAMARA
N P M : 1805160573
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK MANDIRI AREA MEDAN BALAIKOTA

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

(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M.)

Pembimbing

(MUSLIH S.E., M.Si.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Eng.)

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 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NISA ZAMARA
N.P.M : 1805160573
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA BANK MANDIRI AREA MEDAN BALAIKOTA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Pembimbing Skripsi Medan, Agustus 2022

MUSLIH, S.E., M.Si
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

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

Unggul | Cerdas | Terpercaya



**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 SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nisa Zamara
 NPM : 1805160573
 Dosen Pembimbing : Muslih, SE, M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Mandiri Area Medan Balaikota

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	- Pembahasan tentang teori/definisi variabel jelas sumbernya	9/6.22	
Bab 5	-		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	See me R-ting	6/7.22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Mei 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Muslih, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : NISA ZAMARA

NPM : 1805160573

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
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/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2022
Pembuat Pernyataan



NISA ZAMARA

NB :

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

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BANK MANDIRI
AREA MEDAN BALAIKOTA**

ABSTRAK

Oleh
Nisa Zamara
Program Studi Manajemen
email: nisa.zamara@yahoo.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Mandiri Area Medan Balaikota. Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Adapun hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi disiplin di perusahaan makin tinggi tingkat kepuasan kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap proses kepuasan kerja. Semakin baik Motivasi Kerja yang tersedia maka semakin meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap proses kinerja. Semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin seseorang maka kepuasan kerja dan kinerja karyawan semakin tinggi meningkat. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin rendah motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun yang nantinya akan menurunkan kinerja karyawan. Nilai *R-Square adjust* yang diperoleh pada variabel kinerja karyawan adalah 0.591 untuk variabel kinerja karyawan. Nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel disiplin, motivasi hanya mampu menjelaskan varian kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sekitar 59,1%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja, Kepuasan Kerja

**THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH SATISFACTION AS
INTERVENING VARIABLE AT BANK MANDIRI
CITY HALL MEDAN AREA**

ABSTRACT

By
Nisa Zamara
Management Study Program
email: nisa.zamara@yahoo.com

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work motivation on employee performance as an intervening variable in the area of Bank Mandiri Medan City Hall. Either directly or indirectly. This study uses a quantitative approach and statistical analysis, namely the partial least square - structural inquiry model (PLSSEM) which aims to perform latent path analysis. The results showed that work discipline had a significant positive effect on employee performance. The higher the employee's work discipline, the higher the level of employee performance. Motivation has a significant positive effect on employee performance. The higher the motivation of employees, the higher the level of employee performance. Discipline has a significant positive effect on job satisfaction. The higher the discipline in the company, the higher the level of job satisfaction. Work motivation has a significant positive effect on the process of job satisfaction. The better the work motivation, the more job satisfaction increases. work has a significant effect on process performance. The better the employee's job satisfaction, the better the employee's performance. Discipline affects employee performance through employee job satisfaction. The higher a person's level of discipline, the job satisfaction and employee performance will increase. Motivation has no effect on employee performance through job satisfaction. The lower the motivation given, the job satisfaction will decrease which will decrease employee performance. The R-Square adjust value obtained on the employee performance variable is 0.591 for the employee performance variable. This value interprets that the discipline variable, motivation is only able to explain variations in employee performance through job satisfaction of around 59.1%, the rest is influenced by other factors not mentioned in this study.

Keywords: *Discipline, Motivation, Performance, Work Goals*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Mandiri Area Medan Balaikota”**.

Dalam menyelesaikan proposal ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing , dan mengarahkan selama

penyusunan proposal. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang teristimewa alm. Papa tersayang Zakaria dan Mama tersayang Masna yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan menukung peneliti dalam pembuatan proposal ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof, Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Muslih S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing proposal yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Proposal ini.
10. Kepada teman-teman kampus dan teman kos, teman organisasi yang telah memberikan support kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini .
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Proposal ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Proposal yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr. Wb.

Medan, Agustus 2022
Penulis

NISA ZAMARA
NPM : 1805160573

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	12
2.1 Uraian Teori.....	12
2.1.1 Kinerja.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.1.1.2 Jenis Kinerja.....	15
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	18
2.1.2 Disiplin Kerja.....	22
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	23
2.1.2.3 Indikator-indikator Disiplin	27
2.1.3 Motivasi	28
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	28
2.1.3.2 Manfaat Motivasi	29
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	31
2.1.3.4 Indikator Motivasi.....	33
2.1.4 Kepuasan Kerja	35
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	35
2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja	36
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	37
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	38
2.2 Kerangka Konseptual	39
2.3 Hipotesis	45
BAB 3 METODE PENELITIAN	46
3.1 Pendekatan Penelitian	46
3.2 Definisi Operasional.....	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.4 Populasi dan Sampel.....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52

3.6 Teknik Analisa Data	54
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	61
4.1. Hasil Penelitian.....	61
4.1.1. Statistik Deskripsi Data.....	61
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	63
4.1.3 Hasil Pengujian SEM PLS.....	66
4.1.4 Hasil Uji Hipotesis	73
4.2. Pembahasan Penelitian	75
BAB 5 PENUTUP	83
5.1. Kesimpulan.....	83
5.2. Saran	84
5.3 Keterbatasan Penelitian	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	47
Tabel 3.2 Indikator Disiplin	47
Tabel 3.3 Indikator Motoivasi	48
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja	48
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	49
Tabel 3.6 Tabel Populasi	50
Tabel 3.7 Tabel Sampel	51
Tabel 3.8 Skala Likert	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.4 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Disiplin	63
Tabel 4.5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi	64
Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	65
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	65
Tabel 4.8 Cross Loading	68
Tabel 4.9 Average Varianed Extracted (AVE)	70
Tabel 4.10 Composite Reliability	70
Tabel 4.11 Cronbach Alpha	71
Tabel 4.12 Estimation Weight	71
Tabel 4.13 R-Square	72
Tabel 4.14 T-Statistics dan P-Values	73
Tabel 4.15 Intervening T Statistic dan P Values	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2-1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	40
Gambar 2-2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	41
Gambar 2-3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	42
Gambar 2.4 Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.....	43
Gambar 2.5 Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.....	44
Gambar 2.6 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja ...	45
Gambar 2.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja	46
Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya perusahaan perlu dikelolah secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentu akan menghasilkan hasil yang terbaik untuk organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2013).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013a). Sedangkan menurut (Vietzhal Rivai, 2013) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi; kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan, dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi yang digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan memengaruhi beberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi, meliputi kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja, (Robbins, S., 2018). Salah satu anteseden dari kinerja karyawan yang banyak diteliti adalah disiplin kerja. Disiplin kerja ialah kepatuhan terhadap peraturan yang dilakukan untuk membentuk keadaan tertib, berdaya guna, dan berhasil guna di lingkungan kerja melalui suatu sistem pengaturan yang tepat (Hasibuan, 2012). Sedangkan menurut (Pawirosumarto, 2017) disiplin kerja ialah mekanis yang digunakan oleh pimpinan untuk berhubungan dengan karyawan sehingga para karyawan sanggup memperbaiki sikap dan usaha untuk mengoptimalkan kemauan individu untuk mematuhi aturan dan norma perusahaan.

Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena jika tidak ada kedisiplinan dalam bekerja maka semua pekerjaan akan mendatangkan hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan serta kurang memuaskan (Tumilaar, 2015).

Selain disiplin kerja, anteseden lainnya dari kinerja karyawan yang banyak diteliti adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah keinginan melakukan sesuatu dengan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, dikondisikan oleh upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Intinya karyawan termotivasi untuk melakukan tugasnya tergantung pada kekuatan motif yang memengaruhi mereka (Robbins, S., 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Dalam hal kepuasan kerja, (As'ad, 2012) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Sementara itu, menurut (Husnan, 2015) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Menurut (Robbins, S., 2018) kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. (Handoko, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan umur. Ia menyebutkan bahwa semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman, menjadi alasan yang melatarbelakangi kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan observasi awal pada PT. Bank Bank Mandiri Area Medan Balai kota ditemukan beberapa masalah. Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bank Mandiri Area Medan yakni sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan tugas dan kompetensi kerja dari para karyawan. Kenyataan yang ada bahwa diantara para karyawan masih ada para karyawan yang sering menunggu

perintah dalam menjalankan tugas, Hal tersebut di atas tentunya sangat merugikan karyawan itu sendiri dan instansi yang bersangkutan. Semua itu karena kurangnya perhatian pegawai terhadap tugas yang diberikan serta tanggung jawabnya sebagai karyawan sehingga pekerjaan yang harus di selesaikan hari ini tidak bisa terselesaikan dan selalu di tunda-tunda.

Permasalahan berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir karyawan, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan pada motivasi karyawan yaitu ditandai adanya pengguna jasa bank ini mengungkapkan kesan rendahnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya perhatian akan peningkatan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pelayanan yang diinginkan oleh nasabah, hal ini tergambar saat banyaknya kesalahan yang dilakukan karyawan ketika melayani nasabah sehingga menimbulkan banyaknya protes dari nasabah, ketika pihak Bank melakukan evaluasi kinerja pada pegawai dan ditemukan penyebab penurunan kinerja dikarenakan karyawan tidak puas akan kompensasi yang diterima sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Dengan adanya kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menambahkan variabel intervening kepuasan kerja. Penelitian ini mengajukan kepuasan kerja sebagai intervening, dengan mengacu pada penelitian Alhamdi (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menintervensi antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, karyawan yang puas mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga akan memaksimalkan kinerja karyawan (Alhamdi, 2018).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota”**

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. Kurangnya perhatian pegawai terhadap tugas yang diberikan serta tanggung jawabnya sebagai karyawan sehingga pekerjaan yang harus di selesaikan hari ini tidak bisa terselesaikan dan selalu di tunda-tunda.
2. Kurangnya disiplin kerja pegawai yang ditandai masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor dan datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada

saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Permasalahan pada motivasi karyawan yaitu ditandai adanya pengguna jasa bank ini mengungkapkan kesan rendahnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya perhatian akan peningkatan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pelayanan yang diinginkan oleh nasabah, hal ini tergambar saat banyaknya kesalahan yang dilakukan karyawan ketika melayani nasabah sehingga menimbulkan banyaknya protes dari nasabah.
4. Ditemukan penyebab penurunan kinerja dikarenakan karyawan tidak puas akan kompensasi yang diterima sehingga berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ada beberapa yang menjadi batasan yang akan diteliti, yang bertujuan untuk memfokuskan pada masalah dalam penelitian. Yang menjadi masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yaitu sebagai variabel terikat (Y), sedangkan pada Disiplin dan motivasi adalah variabel bebas (X) dan kepuasan sebagai variabel variabel yang intervening hubungan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota.

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 Mandiri Area Medan Balaikota?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota?
3. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota?
4. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota?
5. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota?
6. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota?
7. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota

3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota
6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota.
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

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

Referensi bagi Bank Mandiri Area Medan Balai kota dan Organisasi lainnya. Khususnya dalam penerapan disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih ditingkatkan agar menciptakan perusahaan yang lebih baik lagi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Tika, 2017) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi

tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut (Tika, 2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2014):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut (Wirawan, 2014) secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

- 1) Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimensi kinerja karyawan diatas yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konstruk yang akan diteliti. Setelah menentukan dimensi kinerja, selanjutnya menentukan indikator yang sesuai dengan keadaan objek penelitian.

Sebagai organisasi yang melayani masyarakat, kepuasan konsumen tentu harus diutamakan. Kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan konsumen setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya. Kepuasan konsumen merupakan perasaan senang/kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara prestasi/produk yang dirasakan dari yang diharapkan.

2.1.1.2 Jenis Kinerja

Menurut (Prawirosentono, 2012) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1) Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

2) Kinerja operasi (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misi perusahaan.

3) Kinerja strategi (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

Menurut (Wibowo, 2014), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a) Target kerja

- b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
 - 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Mahmudi, 2015) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,
- 3) Faktor tim, faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Sedangkan menurut (M. Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain disampaikan (Wirawan, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Tika, 2017) sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya perkerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Affandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan

umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai

pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Sutrisno, 2014).

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (M. Hasibuan, 2014)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2013). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014).

Disiplin dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Fathoni, 2015).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Asumsi nya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut (Sutrisno, 2018) Faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan.

Menurut (M. Hasibuan, 2014) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladanan Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
- 3) Balas Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.
- 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
- 5) Lingkungan Kerja melekat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan Lingkungan Kerja melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan kinerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan

memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan Lingkungan Kerja dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

- 6) Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.
- 7) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

- 8) Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta human relationship yang baik dan harmonis diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan susasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan.

2.1.2.3 Indikator-indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Menurut (Agustini, 2013), diantaranya:

- 1) Tingkat Kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata Cara Kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran Bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut (Sutrisno, 2018) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah Suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor intrinsik maupun extrinsic yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (Tujuan). Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Menurut (Siagian, 2013) mengemukakan Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini

bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Menurut (Manullang, 2014) mengemukakan motivasi adalah Sebagai faktor yang mendorong orang, untuk bertindak dengan cara tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses usaha yang terus menerus dilakukan dalam diri karyawan agar mudah mencapai tujuan dan keberhasilan demi kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan yang diinginkan.

2.1.3.2 Manfaat Motivasi

Manfaat manusia secara singkat disatu pihak pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Motivasi kerja dapat memberi energy yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan keinginan bersama, Menurut (Siswanto, 2013).

Motivasi menurut (Sunyoto, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Menurut (Munandar, 2013) menjelaskan tentang manfaat motivasi kerja adalah:

1. Meningkatkan kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Manurut Wibowo (2014:p.124) 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 *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.
 - a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
 - b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
 - c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.

2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
 - a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
 - b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
 - 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*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
 - b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

Sedangkan menurut (Siagian, 2013) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan

- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan (Mangkunegara, 2013a) adalah:

1. Kerja keras
Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan
Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
Yaitu memiliki ambisi yang baik.
4. Orientasi tugas/sasaran
Yaitu didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya.

5. Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

6. Ketekunan

Yaitu didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli

Yaitu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8. Pemanfaatan waktu

Yaitu waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut (Uno, 2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3) Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan enderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Nitisemito, 2018). Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014).

Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang ketrampilannya. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka (Davis, 2012).

Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pada karyawan itu sendiri.

2.1.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Jika perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak sekali manfaat. Manfaat kepuasan kerja (Nitisemito, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
- 2) Kerusakan akan dapat dikurangi
- 3) Absensi dapat diperkecil
- 4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil
- 5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
- 6) Ongkos per unit dapat diperkecil

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Ada 2 faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu, faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2013b), mengemukakan bahwa.

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.”

Dalam skala Indeks Deskripsi Jabatan (*Job Description Index*) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hulin (2013, hal. 126) kepuasan kerja diukur dari faktor-faktor berikut ini:

- 1) Kondisi kerja
- 2) Pengawasan
- 3) Upah/imbalan
- 4) Promosi
- 5) Rekan Kerja (*co-worker*)

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tolok ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* kecil, maka

secara relatif semangat kerja karyawan baik, tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini kurang.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan dengan karyawan lainnya. Davis dalam (Mangkunegara, 2013b). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Menurut (A. Rivai, 2020) Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas karyawan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- 2) Supervisi/kepemimpinan
- 3) Organisasi dan manajemen.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang keuangan lainnya seperti adanya insentif.
- 6) Rekan kerja.
- 7) Kondisi pekerjaan.

Selain itu menurut *Job Descriptive Index* (JDI) dalam (Wibowo, 2014) faktor penyebab kepuasan kerja ialah:

- 1). Bekerja pada tempat yang tepat.
- 2). Pembayaran yang sesuai.
- 3). Organisasi dan manajemen.
- 4). Supervisi pada pekerjaan yang tepat.

5). Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa Pernyataan di atas menjelaskan bahwa terdapat lima dimensi pekerjaan yang menggambarkan elemen-elemen utama dari pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu: pekerjaan itu sendiri, supervisi, pemberian upah, promosi dan mitra kerja.

2.2 Kerangka Konseptual

Setiap penelitian memerlukan kejelasan titik tolak atau landasan berfikir dalam memecahkan atau menyoroti masalahnya. Untuk itu, perlu disusun sebuah kerangka teori yang memuat pikiran yang menggambarkan dari sudut mana penelitian akan disoroti (Rusiadi, 2014).

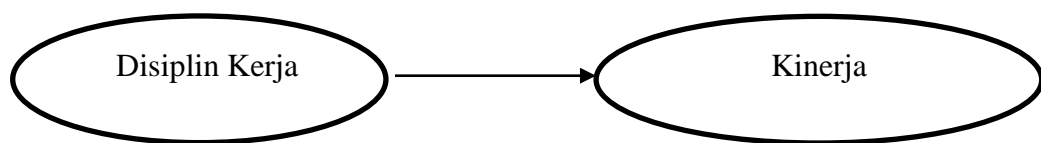
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2018).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al.,

2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Sandy Fialy Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.



Gambar 2-1

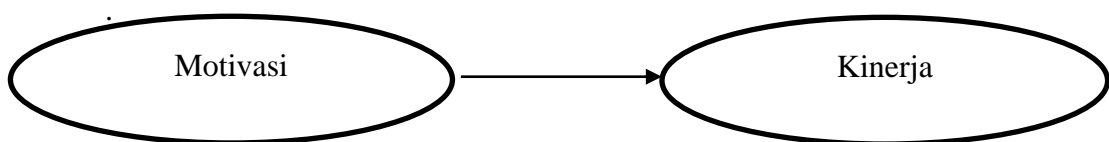
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Motivasi 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 motivasikarena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvya, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Sandy Fialy Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019b) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.



Gambar 2-2
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

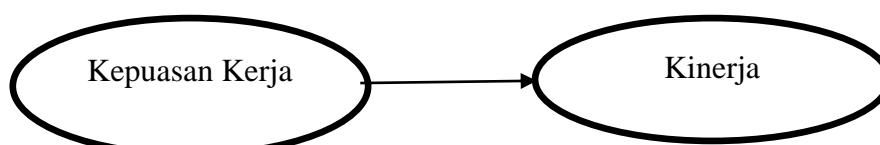
2.2.3 Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan,

peralatan, dan suasana kepemimpinan yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja itu mempengaruhi beberapa aspek yang meliputi pada pegawai itu sendiri.

Menurut (Wibowo, 2014) menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja mengakibatkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain, dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu yaitu penelitian (Jufrizen, 2016a), (Arda, 2017), (Khair, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019a), (Nabawi, 2019), (Sandy Fialy Harahap & Tirtayasa, 2020) yang membuktikan bahwa ada hubungan positif signifikan antara kepuasan dan kinerja karyawan.



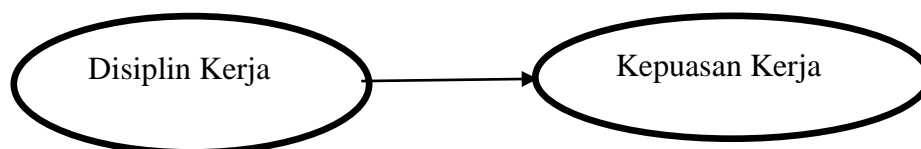
Gambar 2.3
Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja 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

menjadi tidak efektif. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai dengan baik.

Menurut Liyas dan Primadi (2009, hal 46), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Selain disiplin kerja pemberian motivasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi merupakan persoalan mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada kebutuhan dan keinginan sehingga melakukan kegiatan-kegiatan dalam organisasi guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan sehingga tercipta kegairahan kerja agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Hasibuan 2014).

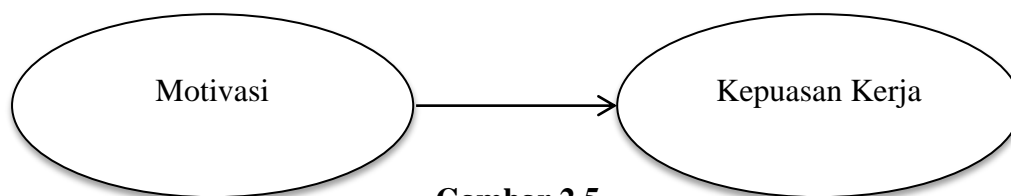


Gambar. 2.4 Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja 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.

Hasil penelitian Siswadi (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, (Muslih, 2020) Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

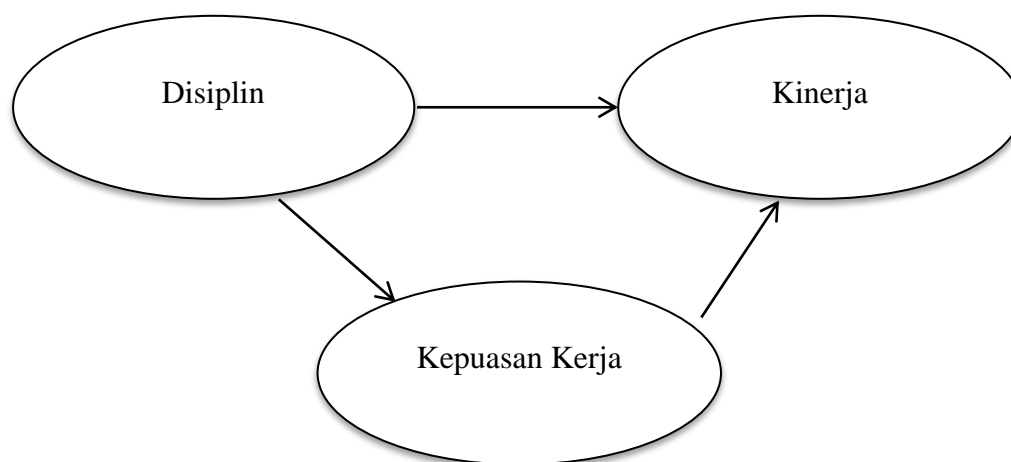


Gambar 2.5
Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, diperlukan suatu peraturan disiplin kerja karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja perusahaan pun membaik dan berkembang. Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Robbins. Dengan adanya hal tersebut, sangat erat hubungan antara disiplin kerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yang menjadi masalah pada perusahaan adalah rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang diatas batas toleransi dan ketepatan waktu dalam pengerjaan tugas yang dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan. Maka dari itu penting untuk melakukan penelitian terkait disiplin kerja, kepuasan dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Hasibuan, 2014). Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan pada karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal. Faktor yang mempengaruhi kepuasan salah satunya yaitu disiplin kerja, yang merupakan suatu alat peringatan yang penting untuk membantu meningkatkan kinerja dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.



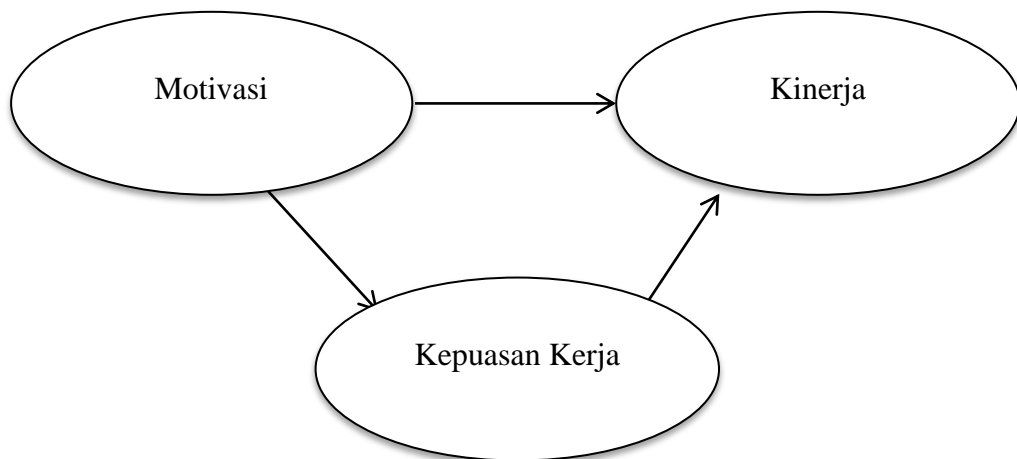
Gambar 2.6
Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

2.2.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

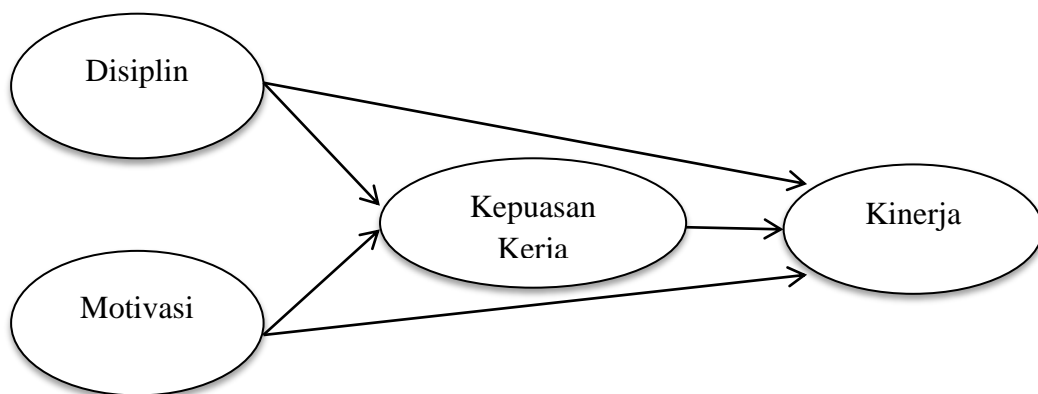
Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Suparyadi, 2015).

Kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai ini yang kemudian disebut sebagai motivasi kerja. Dengan memahami peranan penting dari

manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Motivasi sendiri didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013).



Gambar 2.7
Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja



Gambar 2.8
Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

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 pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota
2. Ada pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota\
3. Ada pengaruh pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota
4. Ada pengaruh pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota
5. Ada pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota
6. Ada pengaruh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota.
7. Ada pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri Area Medan Balaikota.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. 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.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Adapun Indikator Kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

NO	Indikator
1	Kuantitas hasil kerja
2	Kualitas hasil kerja
3	Efesiensi dalam melaksanakan tugas
4	Disiplin kerja
5	Inisiatif
6	Ketelitian
7	Kepemimpinan
8	Kejujuran
9	Kreativitas

Sumber: (Affandi, 2018)

3.2.2 Disiplin (X₁)

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Tabel 3.2 Indikator Disiplin

NO	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Tata Cara Kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran Bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber:(Agustini, 2013)

3.2.3 Motivasi (X₂)

Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Tabel 3.3 Indikator Motoivasi

No	Indikator Motivasi
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas/sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli
8	Pemanfaatan waktu

Sumber: (Sunyoto, 2014)

3.2.4 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka

Tabel 3.4
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja
1.	Bekerja pada tempat yang tepat.
2.	Pembayaran yang sesuai.
3.	Organisasi dan manajemen.
4.	Supervisi pada pekerjaan yang tepat.
5.	Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat.

Sumber : (Wibowo, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Dalam melakukan penelitian penulis langsung mengadakan penelitian ke tempat objek penelitian yaitu Bank Mandiri Area Medan Balaikota Yang

beralamat Jl. Balai Kota No.12-14, Kesawan, Kota Medan, Sumatera Utara
20111

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai awal minggu pertama April 2022 minggu hingga akhir Agustus 2022. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■	■	■																
2	Penyusunan Skripsi					■	■	■	■												
3	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■								
4	Seminar Skripsi													■							
5	Perbaikan/ Acc Skripsi													■	■	■	■				
6	Pengolahan Data																	■	■	■	■
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Mandiri Area Medan Balaikota, dengan demikian populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 101 orang.

Tabel 3.6
Tabel Populasi

No	Jabatan	Jumlah
1	Area Head	1
2	Consumer Loan Manager	1
3	RM Morgate	4
4	Pelaksana Consumer Loan	3
5	Eco Manager	1
6	Pelaksana Eco	1
7	Bussiner Support Manager	2
8	Officer Human Capital	5
9	Pelaksana General Affair	4
10	Relief Pool	2
11	Security	8
12	Admin	5
13	Driver	15
14	Helper	8
15	Area Transaction Funding Manager	5
16	Pelaksana Area Funding	2
17	Micro Banking Cluster	10
18	Customer Relationship Representative	4
19	Admin	2
20	Area SME Head	8
21	Assistant Relationship Manager	13
Jumlah		102

3.4.2 Sample

Menurut (Sugiyono, 2012) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin. (Ginting, 2012).

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

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{101}{1+1,01}$$

n =50,49 (digenapkan menjadi 50)

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 50,49 Angket tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu (Ginting, 2012).

Tabel 3.7
Tabel Sampel

No	Jabatan	Jumlah
1	Area Head	1
2	Consumer Loan Manager	1
3	RM Morgate	2
4	Pelaksana Consumer Loan	3
5	Eco Manager	1
6	Pelaksana Eco	1
7	Bussiner Support Manager	2
8	Officer Human Capital	2
9	Pelaksana General Affair	2
10	Relief Pool	2
11	Security	2
12	Admin	2
13	Driver	3
14	Helper	4
15	Area Transaction Funding Manager	2
16	Pelaksana Area Funding	2
17	Micro Banking Cluster	5
18	Customer Relationship Representative	2
19	Admin	2
20	Area SME Head	4
21	Assistant Relationship Manager	5
Jumlah		50

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

3.5.1 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi menurut (Juliandi et al., 2014) adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu. Jadi, studi dokumentasi merupakan metode untuk mencari data tertulis mengenai suatu hal yang diteliti dimana data tersebut dapat digunakan untuk nguji, menafsirkan, dan meramalkan atau membuat kesimpulan.

3.5.2 Angket

Menurut (Juliandi et al., 2014a) Angket adalah pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti . Dalam penelitian ini angket di bagikan secara online atau menggunakan google form kepada pelanggan pos express di Bank Mandiri Area Medan Balakota. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu:

Tabel 3.8 Skala Likert

Opsi Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (William G. Zikmund & Barry J. Babin, 2013, hal 43)

Dengan sebuah skala likert, responden mengindikasikan sikap mereka dengan menandai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang terstruktur dengan sangat hati hati. Hasil dari skala menunjukkan sikap responden mulai dari sangat positif sampai pada sangat negatif. Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu skala pengukuran di sebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apan yang seharusnya dilakukan (Kuncoro, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai korelasi adalah positif dan probalitas yang di hitung < nilai probalitas yang ditetapkan sebesar 0,05(*sig 2 – tailed* < α 0,05).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Juliandi et al., 2014, hal 77)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

(Σy^2) = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\Sigma x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\Sigma y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\Sigma x y)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

b. Uji Realiabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Kuncoro, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

(Kuncoro, 2013)

Keterangan:

R_i : Reliabilitas instrumen

σ_1^2 : Varians Total

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \sigma b^2$: Jumlah varians butir

3.6 Teknik Analisa Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali & Latan, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian

yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. *Variabel laten* adalah *linear agregat* dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor *variabel laten* didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar *variabel laten*) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai *ratio* dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis

model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair Jr et al., 2016). Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor *variabel laten*. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan *variabel laten* dan antar *variabel laten* dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan *variabel laten*. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.1.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *reliabel*). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Persamaan untuk model indikator refleksif SEM PLS yaitu:

$$x = \lambda_x \xi + \delta_x$$

$$y = \lambda_y \eta + \varepsilon_y \quad \text{Sumber : (Ghozali, 2018)}$$

Dimana:

x, y = indikator yang berhubungan dengan laten eksogen (ξ) dan endogen(η).

λ_x, λ_y = matriks koefisien yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya.

δ_x, ϵ_y = residual kesalahan pengukuran.

Adapun persamaan untuk model indikator formatif yaitu:

$$x = \Pi_x \xi + \delta_x$$

$$y = \Pi_y \eta + \epsilon_y$$

Sumber : (Yamin & Kurniawan, 2019)

Dimana:

Π_x, Π_y = matriks koefisien variabel laten terhadap indikatornya

x, y = indikator yang berhubungan dengan laten eksogen (ξ) dan endogen (η).

δ_x, ϵ_y = menyatakan tingkat kesalahan pengukuran (*residual error*)

Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik

dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

Dimana:

λ_i = faktor loading

$\text{var}(\epsilon_i)$ = 1-

3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

Dimana :

P_q = jumlah indikator atau manifest variabel

q = adalah blok indikator

3.1.2 Analisa Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan

(Partial Least Square) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Persamaan dari inner model adalah sebagai berikut:

$$\eta = \eta\beta + \xi\Gamma + \zeta$$

Sumber : (Yamin & Kurniawan, 2019)

Dimana:

- η : matriks konstrak laten endogen
- ξ : matriks konstrak laten eksogen
- β : koefisien matriks variabel endogen
- Γ : koefisien matriks variabel eksogen
- ζ : *inner model* residual matriks

Selain melihat nilai R-square, pada model (Partial Least Square) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictiverelevance*, sedangkan apanilai nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

$$Q^2 = 1 - (1 - R) (1 - R) \dots \dots (1 - R)$$

Sumber: (Chin, 1998)

Dimana:

R, R, \dots, R adalah R square variabel endogen.

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti semakin baik.

3.1.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika $t\text{-statistik} > 1,96$.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Statistik Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia dan Pendidikan. Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Displin Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan Kerja (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada 50 orang responden yaitu Karyawan Bank Mandiri Area Medan Balaikota sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel

4.1

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	72%
2	Perempuan	14	28%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 36 orang (72%) sedangkan perempuan

sebanyak 14 orang (28%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-25 tahun	14	28%
2	26-35 tahun	12	24%
3	36-45 tahun	15	30%
4	> 45 tahun	9	18%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara 36-45 tahun sebanyak 15 orang (30%), yang memiliki usia 18-25 tahun sebanyak 14 orang (28%), yang memiliki usia 26-35 sebanyak 12 orang (24%) dan untuk usia > 45 Tahun sebanyak 9 orang (18%).

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	9	18%
2	Diploma	4	8%
3	Sarjana	37	74%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer (2022)

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu SMA sebanyak 9 orang (18%), Diploma sebanyak 4 orang (8%), Sarjana sebanyak 37 orang (74%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan responden didominasi oleh Sarjana sebanyak 37 orang atau 74%.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1. Disiplin (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kepemimpinan yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Disiplin

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	8	25	13	1	3	50	100
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	19	28	2	1	0	50	100
3	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya	35	8	4	2	1	50	100
4	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.	8	17	18	5	2	50	100
5	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya.	43	4	2	1	0	50	100
6	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan..	33	15	1	1	0	50	100
7	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu	26	19	4	1	0	50	100
8	Saya selalu berusaha membuat suasana yang baru dala bekerja agar tidak merasa jenuh	23	22	3	1	1	50	100
9	Saya akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	20	16	9	3	2	50	100

10	Saya tidak akan mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja	25	16	8	1	0	50	100
----	---	----	----	---	---	---	----	-----

4.1.2.2. Motivasi Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Motivasi Kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Motivasi

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus bekerja kerasn serta wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan	25	22	1	2	0	50	100
2	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	20	27	3	0	0	50	100
3	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya darimasyarakat	27	21	2	0	0	50	100
4	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	24	24	2	0	0	50	100
5	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggungjawab terhadap keberhasilan kantor	27	21	1	1	0	50	100
6	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walau terkadang melewati jam pulang kerja	23	23	3	1	0	50	100
7	Rekan kerja dalam instansi merupakan orang-orang pilihan dari para ahli dibidangnya	20	28	2	0	0	50	100
8	Ketika marah saya akan mengeluarkan kata-kata kasar yang tidak layak diucapkan	29	19	2	0	0	50	100

4.1.2.4. Kepuasan Kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kepuasan Kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya	29	18	3	0	0	50	100
2	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan	20	16	9	3	2	50	100
3	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai	25	16	8	1	0	50	100
4	Pembayaran gaji di tempat saya bekerja selalu tepat waktu	23	16	8	3	0	50	100
5	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai	33	12	4	1	0	50	100
6	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas dan tepat	39	9	2	0	0	50	100
7	Saya Puas Dengan Bentuk-Bentuk Kebijakan/Peraturan Yang Diberikan Supervisi	36	13	1	0	0	50	100
8	Supervisi banyak membantu saya dalam bekerja	39	11		0	0	50	100
9	Saya puas dengan rekan kerja yang sangat mendukung (membantu) pekerjaan saya	29	19	2	0	0	50	100
10	Saya puas dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan ini	27	14	8	1	0	50	100

4.1.2.4. Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kinerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kinerja

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan	32	15	3	0	0	50	100
2	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan	31	17	1	1	0	50	100
3	Saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin	22	19	8	1	0	50	100
4	Saya akan berusaha mematuhi segala peraturan yang diberikan	29	18	3	0	0	50	100
5	Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak	34	13	3	0	0	50	100
6	Setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan teliti	24	15	6	5	0	50	100
7	Pimpinan menjadi panutan saya dalam bekerja	26	17	6	1	0	50	100
8	Pemimpin bertindak cepat ketika ada permasalahan yang dihadapi	36	10	4		0	50	100
9	Karyawan dituntut untuk jujur dalam bekerja	23	19	8		0	50	100
10	Saya akan bekerja sesuai dengan kreativitas yang saya miliki	27	20	1	2	0	50	100

4.1.3 Hasil Pengujian SEM PLS

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini

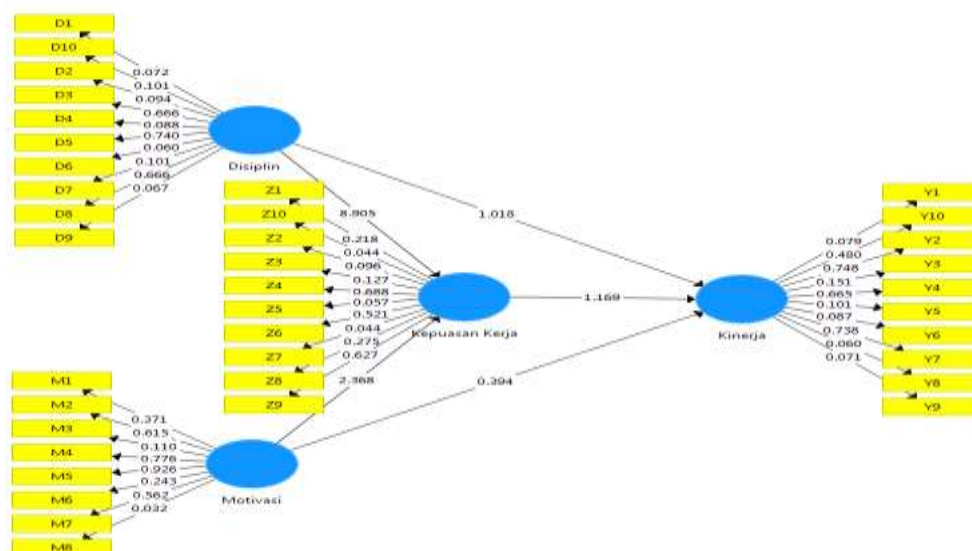
digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

4.1.3.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Sumber: Diolah oleh penulis, 2022

Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,5. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variabel disiplin, Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa nilai diatas masih ada beberapa dibawah 0,5 sehingga konstruk untuk beberapa variabel ada yang harus dieleminasi dari model.

b. *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.8
Cross Loading

	Disiplin	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan
X1.1	0.676	0.796	0.240	0.667
X1.2	0.437	0.588	0.145	0.420
X1.3	0.739	0.874	0.319	0.647
X1.4	0.666	0.789	0.182	0.622
X1.5	0.704	0.851	0.349	0.691
X1.6	0.650	0.826	0.294	0.657
X1.7	0.617	0.714	0.216	0.550
X1.8	0.746	0.806	0.276	0.640
X1	0.731	0.841	0.367	0.526
X1.10	0.835	0.805	0.257	0.587
X2.1	0.829	0.689	0.313	0.598
X2.2	0.899	0.795	0.245	0.677
X2.3	0.799	0.633	0.179	0.610
X2.4	0.728	0.678	0.178	0.510
X2.5	0.774	0.645	0.194	0.542
X2.6	0.796	0.707	0.247	0.545
X2.7	0.815	0.759	0.324	0.510
X2.8	0.835	0.805	0.257	0.587

Y.1	0.493	0.538	0.188	0.741
Y.2	0.570	0.647	0.287	0.768
Y.3	0.470	0.562	0.207	0.739
Y.4	0.397	0.451	0.264	0.656
Y.5	0.551	0.580	0.385	0.811
Y.6	0.467	0.472	0.357	0.729
Y.7	0.611	0.662	0.225	0.772
Y.8	0.498	0.497	0.112	0.535
Z.1	0.264	0.267	0.700	0.180
Z.2	0.187	0.218	0.689	0.302
Z.3	0.112	0.116	0.563	0.119
Z.4	0.173	0.170	0.647	0.134
Z.5	0.296	0.290	0.773	0.307
Z.6	0.167	0.264	0.744	0.305
Z.7	0.735	0.227	0.851	0.559
Z.8	0.672	0.258	0.824	0.487
Z.9	0.815	0.759	0.324	0.510
Z.10	0.745	0.427	0.871	0.641

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2022

Berdasarkan data Tabel 4.7 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik (ghozali,2017),

Tabel 4.9
Average Varianed Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Disiplin	0.834	0.646	0.757	0.687
Kepuasan Kerja	0.782	0.824	0.828	0.752
Kinerja	0.760	0.838	0.821	0.751
Motivasi	0.958	0.535	0.614	0.636

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui nilai AVE variabel disiplin, Motivasi Kerja, kepuasan kerja dan kinerja $> 0,5$, maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$ (ghozali,2017). Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.10
Composite Reliability

	Composite Reliability
Disiplin	0.757
Kepuasan Kerja	0.828
Kinerja	0.821
Motivasi	0.614

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

d. *Cronbach's 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 4.11
Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Disiplin	0.834
Kepuasan Kerja	0.782
Kinerja	0.760
Motivasi	0.958

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui 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.

e. *Estimation Weight*

Estimation weight menunjukkan bahwa pengukuran formatif antar variabel harus memiliki nilai signifikan. Nilai signifikansi variabel biasanya $< 0,05$ namun, pada signifikansi nilai *weight* memperbolehkan nilai $< 0,2$ (ghozali:43).

Tabel 4.12
Estimation Weight

Variabel	<i>P Values</i>
Disiplin (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,000
Disiplin (X1) -> Kinerja (Y)	0,001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,001
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,015
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,019

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Pada Tabel 4.11 dinyatakan bahwa nilai Motivasi Kerja terbesar adalah 0,019 dengan *estimation weight* minimal nilai *probability* < 0,2 maka variabel penelitian ini memiliki nilai estimasi model pengukuran formatif yang signifikan

4.1.3.2 Analisa *Inner Model*

Setelah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai uji *goodness of fit*.

a. Uji *Path Coefficient*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS menjelaskan bahwa nilai *path coefficient* variabel disiplin -> kinerja karyawan sebesar 0,410, motivasi -> kinerja karyawan sebesar 0,876, motivasi -> kepuasan kerja sebesar 0,495, kepuasan kerja -> Kinerja sebesar 0.444. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam model ini pengaruh kepemimpinan dan Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan arah yang positif.

b. Uji *Goodness of Fit*

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.13
R-Square

	R Square	r-Square adjust
Kinerja karyawan	0,616	0,591

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Pada Tabel 4.12 nilai *R-Square adjust* yang diperoleh pada variabel kinerja karyawan adalah 0.591 untuk variabel kinerja karyawan. nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel disiplin, motivasi hanya mampu menjelaskan varian kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sekitar 59,1%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

4.1.4 Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh Langsung

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistic* dan nilai *p-value*. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila *t-statistic* > 2,010 (Lampiran 5) dan *P-Value* < 0,05. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0:

Tabel 4.14
T-Statistics dan P-Values

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	6.202	0,000
Disiplin (X1) -> Kinerja (Y)	3.235	0,001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	3.212	0,001
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	3.178	0,005
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	2.976	0,019

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan dari Tabel 4.14 Nilai *t-statistic* sebesar 6,202 > 2,010 dan *P-value* 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis pertama “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.14. Nilai *t-statistic* sebesar $3,235 > 2,010$ dan *P-value* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.14 Nilai *t-statistic* sebesar $3,212 > 2,010$ dan *P-value* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis ketiga “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.14 Nilai *t-statistic* sebesar $3,178 > 2,010$ dan *P-value* $0,005 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis keempat “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.14 Nilai *t-statistic* sebesar $2,976 > 2,010$ dan *P-value* $0,019 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kelima “diterima”.

2. Pengaruh tidak langsung

Tabel 4.15
Intervening T Statistic dan P Values

	T Statistics	P Values
Disiplin -> Kepuasan Kerja -> Kinerja karyawan	2,988	0.003
Motivasi -> Kepuasan kerja-> Kinerja karyawan	0.895	0.371

Berdasarkan dari Tabel 4.15 Nilai *t-statistic* sebesar $2.988 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh disiplin melalui melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis keenam “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.15 Nilai *t-statistic* sebesar $0.895 < 2,010$ dan *P-value* $0,371 > 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketujuh “ditolak”.

4.2. Pembahasan Penelitian

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian, kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut:

4.2.1. Keterkaitan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai *coefficient* pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dengan Nilai *t-statistic* sebesar $3,235 > 2,010$ dan *P-value* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa d berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2018).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Sandy Fialy Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

4.2.2. Keterkaitan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai *t-statistic* sebesar $2,976 > 2,010$ dan *P-value* $0,019 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua “diterima”.

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 pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Sandy Fialy Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019b) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.2.3. Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *t-statistic* sebesar $6,202 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, maka hipotesis ketiga “diterima”.

Menurut Husaini Usman (2014, hal. 312) kepemimpinan adalah ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

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 menjadi tidak efektif. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai dengan baik.

Menurut Liyas dan Primadi (2009, hal 46), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Selain disiplin kerja pemberian motivasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi merupakan persoalan mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada kebutuhan dan keinginan sehingga melakukan kegiatan-kegiatan dalam organisasi guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan sehingga tercipta kegairahan kerja agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Hasibuan 2014).

4.2.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *t-statistic* sebesar $3,178 > 2,010$ dan *P-value* $0,005 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, maka hipotesis keempat “diterima”.

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.

Hasil penelitian Siswadi (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan dari Tabel 4.13 Nilai *t-statistic* sebesar $3.212 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kelima “diterima”.

Kepuasan kerja berhubungan erat terhadap kinerja karyawan, semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Veithzal Rivai, 2018), kepuasan kerja adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kepuasan kerja mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016a), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen et al., 2018), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Jufrizen & Kanditha, 2021), (Sandhi Fialy Harahap & Tirtayasa, 2020), (Mujiatun, 2015)(Wahyudi & Tupti, 2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.

4.2.6. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Nilai *t-statistic* sebesar $2,988 > 2,010$ dan *P-value* $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa melalui kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis keenam “diterima”.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, diperlukan suatu peraturan disiplin kerja karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja perusahaan pun membaik dan berkembang. Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Robbins. Dengan adanya hal tersebut, sangat erat hubungan antara disiplin kerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yang menjadi masalah pada perusahaan adalah rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang diatas batas toleransi dan ketepatan waktu dalam pengerjaan tugas yang dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan. Maka dari itu penting untuk melakukan penelitian terkait disiplin kerja, kepuasan dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Hasibuan 2014). Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan pada karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal. Faktor yang mempengaruhi kepuasan salah satunya yaitu disiplin kerja, yang merupakan suatu alat peringatan yang penting untuk membantu meningkatkan kinerja dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.

4.2.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Nilai *t-statistic* sebesar $0,895 > 2,010$ dan *P-value* $0,371 < 0,05$ menunjukkan bahwa melalui kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketujuh “ditolak”.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) “merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang. (Ukas, 2016) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah dorongan yang mendapatkan usaha untuk melakukan atau memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan disebut motivasi”.

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.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya.
3. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi disiplin di perusahaan makin tinggi tingkat kepuasan kerja
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap proses kepuasan kerja. Semakin baik Motivasi Kerja yang tersedia maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap proses kinerja. Semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
6. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin seseorang maka kepuasan kerja dan kinerja karyawan semakin tinggi meningkat

7. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin rendah motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun yang nantinya akan menurunkan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena semakin meningkat kinerja karyawan maka akan semakin baik pencapaian tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu karyawan dalam mengenal dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat melakukan antisipasi dan perbaikan dalam aspek personalnya. Sehingga faktor-faktor internal maupun eksternal yang telah dijelaskan pada penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru bagi instansi.

3. Bagi penelitian yang akan datang

Diharapkan bagi penelitian yang akan datang agar dapat menambahkan faktor-faktor internal maupun eksternal lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, memperluas objek dan populasi penelitian, dan penggunaan teknik analisis data yang lebih bervariasi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel terikat, yaitu disiplin dan motivasi, variabel intervening terdiri dari 1 variabel yaitu kepuasan kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti pengawasan, pelatihan, disiplin dan lain sebagainya.
- b. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
- c. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSKATA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Unimed.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UI-ICABE 2019)*, 263–276.
- As'ad, M. (2012). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach To Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- Davis, G. B. (2012). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. (terj. Adreas S. Adiwardana). Pustaka Binaman Presindo.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.

<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>

- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). California: Sage Publications.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Harahap, Sandhi Fialy, & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harahap, Sandy Fialy, & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya

Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.

- Husnan, S. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*,. Edisi Ketujuh.
- Jufrizen, J. (2016a). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2016b). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., & Kanditha, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1–17. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis*

Konsep dan Aplikasi. UMSU Press.

- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013b). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Munandar, U. (2013). *Kreativitas & Keberbakatan Strategi Mewujudkan. Potensi Kreatif & Bakat*. Gramedia Pustaka.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742->

6596/1477/5/052052

- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Cetakan VIII*. Ghalia Indonesia.
- Pawirosumarto, S. (2017). The Effect Of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its implication towards employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia, International. *International. Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. BPFE.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 213–223.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Vietzhal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S., & J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, P. . (2014). *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran*. Erlangga.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019a). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019b). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. USU Press.
- Sastrohadwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.

- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswanto, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Erlangga.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (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(1), 27-36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara.
- Tumilaar, B. R. (2015). The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA*, 3(2), 1–13.
- Ukas, M. (2016). *Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Agnini.
- Uno, H. B. (2012). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2019). *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner Dengan LISREL-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Zikmund, W. G., & Babin, B. J. (2013). *Menjelajahi Riset Pemasaran Exploring Marketing Research*. Salemba Empat.

Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Lampiran : 1 (set) Angket

Medan, Juli 2021

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai
Bank Mandiri Area Medan Balaikota
di
Tempat
Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NISA ZAMARA

NIM : 1805160573

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Mandiri Area Medan Balaikota**".

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah siswa/i berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

NISA ZAMARA

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : (di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 25 thn 25-40 thn > 40 thn
4. Pendidikan : SMA D3 S1 Lainnya
5. Masa Kerja : < 5 thn 5- 10 thn >10 thn

KETERANGAN

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bapak/Ibu diminta memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai keadaan, pendapat perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikan tanda checklist (v) pada kolom yang dianggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat Kehadiran					
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
	Tata Cara Kerja					
3.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
4.	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
	Ketaatan pada Atasan					
5.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya.					
6.	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan..					
	Kesadaran Bekerja					
7.	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu					
8.	Saya selalu berusaha membuat suasana yang baru dala bekerja agar tidak merasa jenuh					
	Tanggung jawab					
9.	Saya akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
10.	Saya tidak akan mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja					

VARIABEL MOTIVASI (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kerja keras					
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus bekerja kerasn serta wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan					
	Orientasi masa depan					
2.	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
	Tingkat cita-cita yang tinggi					
3.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya darimasyarakat					
	Orientasi tugas/sasaran					
4.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi					
	Usaha untuk maju					
5.	Pegawai memiliki kewenangan dantanggungjawab terhadap keberhasilan kantor					
	Ketekunan					
6.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walau terkadang melewati jam pulang kerja					
	Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli					
7.	Rekan kerja dalam instansi merupakan orang-orang pilihan dari para ahli dibidangnya					
	Pemanfaatan waktu					
8.	Dalam bekerja saya akan berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin					

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Bekerja pada Tempat yang Tepat					
1.	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya					
2.	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan					
	Pembayaran yang Sesuai					
3.	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai					
4.	Pembayaran gaji di tempat saya bekerja selalu tepat waktu					
	Organisasi dan manajemen					
5.	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai					
6.	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas dan tepat					
	Supervisi pada Pekerjaan Yang Tepat					
7.	Saya Puas Dengan Bentuk–Bentuk Kebijakan/Peraturan Yang Diberikan Supervisi					
8.	Supervisi banyak membantu saya dalam bekerja					
	Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat					
9.	Saya puas dengan rekan kerja yang sangat mendukung (membantu) pekerjaan saya					
10.	Saya puas dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan ini					

VARIABEL KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas Hasil Kerja					
1.	Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan					
	Kualitas Hasil Kerja					
2.	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan.					
	Efesiensi dalam melaksanakan tugas					
3.	Saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin					
	Disiplin kerja					
4.	Saya akan berusaha mematuhi segala peraturan yang diberikan					
	Inisiatif					
5.	Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak					
	Ketelitian					
6.	Setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan teliti					
	Kepemimpinan					
7.	Pimpinan menjadi panutan saya dalam bekerja					
8.	Pemimpin bertindak cepat ketika ada permasalahan yang dihadapi					
	Kejujuran					
9.	Karyawan dituntut untuk jujur dalam bekerja					
	Kreativitas					
10.	Saya akan bekerja sesuai dengan kreativitas yang saya miliki					

HASIL PENELITIAN

Cross Loading

	Disiplin	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan
X1.1	0.676	0.796	0.240	0.667
X1.2	0.437	0.588	0.145	0.420
X1.3	0.739	0.874	0.319	0.647
X1.4	0.666	0.789	0.182	0.622
X1.5	0.704	0.851	0.349	0.691
X1.6	0.650	0.826	0.294	0.657
X1.7	0.617	0.714	0.216	0.550
X1.8	0.746	0.806	0.276	0.640
X1	0.731	0.841	0.367	0.526
X1.10	0.835	0.805	0.257	0.587
X2.1	0.829	0.689	0.313	0.598
X2.2	0.899	0.795	0.245	0.677
X2.3	0.799	0.633	0.179	0.610
X2.4	0.728	0.678	0.178	0.510
X2.5	0.774	0.645	0.194	0.542
X2.6	0.796	0.707	0.247	0.545
X2.7	0.815	0.759	0.324	0.510
X2.8	0.835	0.805	0.257	0.587
Y.1	0.493	0.538	0.188	0.741
Y.2	0.570	0.647	0.287	0.768
Y.3	0.470	0.562	0.207	0.739
Y.4	0.397	0.451	0.264	0.656
Y.5	0.551	0.580	0.385	0.811
Y.6	0.467	0.472	0.357	0.729
Y.7	0.611	0.662	0.225	0.772
Y.8	0.498	0.497	0.112	0.535
Z.1	0.264	0.267	0.700	0.180
Z.2	0.187	0.218	0.689	0.302
Z.3	0.112	0.116	0.563	0.119
Z.4	0.173	0.170	0.647	0.134
Z.5	0.296	0.290	0.773	0.307
Z.6	0.167	0.264	0.744	0.305
Z.7	0.735	0.227	0.851	0.559
Z.8	0.672	0.258	0.824	0.487
Z.9	0.815	0.759	0.324	0.510
Z.10	0.745	0.427	0.871	0.641

Average Varianed Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Disiplin	0.834	0.646	0.757	0.687
Kepuasan Kerja	0.782	0.824	0.828	0.752
Kinerja	0.760	0.838	0.821	0.751
Motivasi	0.958	0.535	0.614	0.636

Composite Reliability

	Composite Reliability
Disiplin	0.757
Kepuasan Kerja	0.828
Kinerja	0.821
Motivasi	0.614

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Disiplin	0.834
Kepuasan Kerja	0.782
Kinerja	0.760
Motivasi	0.958

Estimation Weight

Variabel	P Values
Disiplin (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,000
Disiplin (X1) -> Kinerja (Y)	0,001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,001
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,015
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,019

R-Square

	R Square	r-Square adjust
Kinerja karyawan	0,616	0,591

Pengaruh Langsung

T-Statistics dan P-Values

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	6.202	0,000
Disiplin (X1) -> Kinerja (Y)	3.235	0,001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	3.212	0,001
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	3.178	0,005
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	2.976	0,019

3. Pengaruh tidak langsung

Intervening T Statistic dan P Values

	T Statistics	P Values
Disiplin -> Kepuasan Kerja -> Kinerja karyawan	2,988	0.003
Motivasi -> Kepuasan kerja-> Kinerja karyawan	0.895	0.371

