

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
KANTOR BUPATI KABUPATEN ACEH UTARA**

**TUGAS AKHIR**

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



**OLEH:**

**NAMA : FARIZ AL FARIZI SITORUS  
NPM : 2005160388  
PRODI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**



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 UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, Tanggal 28 Agustus 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : FARIZ AL FARIZI SITORUS  
NPM : 2005160388  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN ACEH UTARA

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**

Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E. M.M

**PENGUJI II**

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

**Pembimbing**

RAHMAT HIDAYAT, S.T., M.M

**Ketua**

**PANITIA UJIAN**



**Sekretaris**

Dr. H. IANURI, S.E., M.M, M.SI., CMA, 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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : FARIZ AL FARIZI SITORUS  
NPM : 2005160388  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
KANTOR BUPATI KABUPATEN ACEH UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas akhir

RAHMAT HIDAYAT, S.T., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

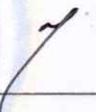
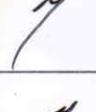
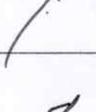
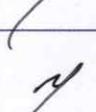
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



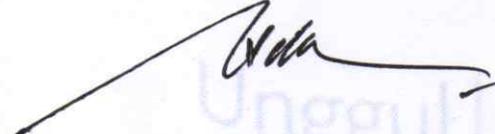
**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

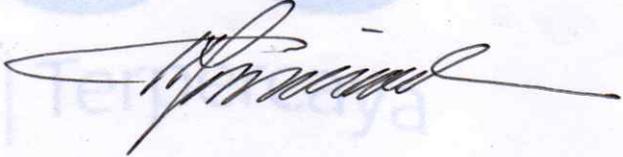
Nama Mahasiswa : Fariz Al Farizi Sitorus  
 NPM : 2005160388  
 Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, S.T., M.M.  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- partisi kerangka judul sesuai dengan pasuk skripsi.		
Bab 2	= seluruh kutipan penalaran dicatumkan pada daftar pustaka.		
Bab 3	- perbaiki tabel populasi dan tabel sampel.		
Bab 4	- partisi sumber-sumber penjelasan variabel. - Pembahasan menjawab permasalahan. - Berdasarkan bab I sebagai hasil penelitian.		
Bab 5	- partisi bagian teori dari hasil. - Kesimpulan. - partisi per hasil dari penelitian.		
Daftar Pustaka	- penulisan daftar pustaka sesuai hasil dari penelitian.		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Acc sidang meja hijau.		

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

  
**JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.**

  
**RAHMAT HIDAYAT, S.T., M.M.**

## ABSTRAK

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN ACEH UTARA**

Oleh:

**Fariz Al Farizi Sitorus**

**Program Studi Manajemen**

**Email: farizalfarizisitorus098@gmail.com**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur dengan menggunakan *partial least square – structural equation model* (PLSSEM). Adapun hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening. Hasil pengujian nilai *R-Square Adjusted* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,643 dan 0,653. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan variabel Z yaitu Kepuasan Kerja adalah sebesar 64,3% dengan demikian model tergolong substansial moderate (sedang) dan kemampuan variabel X yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 65,3% dengan demikian model tergolong moderate (sedang).

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja.**

## ABSTRACT

### ***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE OFFICE OF THE REGENT OF NORTH ACEH REGENCY***

**By:**

**Fariz Al Farizi Sitorus**

**Management Study Program**

**Email: farizalfarizisitorus098@gmail.com**

*The purpose of this study was to determine and analyze the Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the North Aceh Regency Regent's Office, both directly and indirectly. This study uses a quantitative approach with partial least square-structural equation modeling (PLSSEM). The results of the study indicate that Work Discipline has a significant positive effect on Employee Performance. Work Motivation has a significant positive effect on Employee Performance. Work Discipline has a significant positive effect on job satisfaction. Work Motivation has a significant positive effect on job satisfaction. Job Satisfaction has a significant positive effect on Performance. Work Discipline affects Employee Performance through Job Satisfaction as an intervening variable. Work Motivation influences Employee Performance through Job Satisfaction as an intervening variable. The results of the R-Square adjust value test showed that the path model using the intervening variable was 0.643 and 0.653. In other words, the ability of variable X, namely Work Discipline and Work Motivation in explaining variable Z, namely Job Satisfaction, is 64.3%, thus the model is classified as substantially (moderate) and the ability of variable X, namely Work Discipline and Work Motivation in explaining variable Y, namely Employee Performance, is 65.3%, thus the model is classified as (moderate).*

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamu Alaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang mana telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini serta tidak lupa shalawat beriring salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad Salallahu'alaihiwasallam, yang telah membawa risalah-Nya kepada umat manusia dan menjadi teladan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan syarat yang harus di penuhi penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan program Strata 1 di Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, agar dapat memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penelitian ini ialah **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara”**

Dalam proses penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bimbingan dan saran serta semangat yang di berikan kepada penulis oleh berbagai pihak yang tak tak ternilai harganya oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta U.Supianto,SH, yang selalu memberikan dukungan moral dan materil serta doa yang tulus untuk kesuksesan penulis.

2. Ibunda tercinta Linaritawati,SH, yang selalu memberikan dukungan moral dan materil serta doa yang tulus untuk kesuksesan penulis
3. Kedua saudari kakak dan Abang penulis drg.Citra Silvana Ramadhani serta M.Ifan Al Ghazali,S.T, yang terus memberikan dukungan kepada penulisan.
4. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. H. Januri,SE.,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE,M.Si selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Sarifuddin H., SE,M.Si selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Rahmat Hidayat, ST.,M.M selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga dalam proses penulisan skripsi ini.

11. Seluruh Dosen dan staff pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
12. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara
13. Serta seluruh pihak yang sudah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat saya ucapkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dengan Namanya kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar nantinya dapat menjadi lebih baik. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, Agustus 2024

Penulis

**FARIZ AL FARIZI SITORUS**

**NPM: 2005160388**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Identifikasi Masalah .....	8
1.3    Batasan Masalah.....	9
1.4    Rumusan Masalah .....	9
1.5    Tujuan Penelitian.....	9
1.6    Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB 2    TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1    Landasan Teori .....	12
2.1.1    Kinerja Pegawai .....	12
2.1.2    Kepuasan Kerja .....	19
2.1.3    Disiplin Kerja .....	24
2.1.4    Motivasi kerja.....	30
2.2    Kerangka konseptual .....	34
2.2.1    Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai.....	34
2.2.2    Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai .....	35
2.2.3    Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	35
2.2.4    Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	35
2.2.5    Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai.....	36
2.2.6    Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja .....	36
2.2.7    Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja .....	37
2.3    Hipotesis.....	38
<b>BAB 3    METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
3.1    Pendekatan Penelitian.....	39
3.2    Definisi Operasional Penelitian.....	39
3.2.1    Kinerja Pegawai (Y1).....	39
3.2.2    Disiplin Kerja (X1) .....	40
3.2.3    Motivasi Kerja (X2) .....	40
3.2.4    Kepuasan Kerja (Z).....	41
3.3    Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
3.3.1    Tempat Penelitian.....	41
3.3.2    Waktu Penelitian .....	42
3.4    Tekhnik Pengambilan Sampel .....	42
3.4.1    Populasi.....	42
3.4.2    Sampel.....	43
3.5    Teknik Pengumplan Data .....	44

3.6	Teknik Analisis Data.....	45
3.6.1	Analisa <i>Outer Model</i> .....	46
3.6.2	Analisa <i>Inner Model</i> .....	48
3.6.3	Uji Hipotesis .....	48
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
4.1	Hasil penelitian.....	50
4.1.1	Statistik Deskripsi Data.....	50
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	52
4.2	Analisis Data .....	57
4.2.1	Analisis <i>Outer Model</i> .....	57
4.2.2	Analisa <i>Inner Model</i> .....	61
4.2.3	Pengujian Hipotesis.....	64
4.3	Pembahasan .....	70
4.3.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	70
4.3.2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	71
4.3.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	71
4.3.4	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	72
4.3.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	73
4.3.6	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	74
4.3.7	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	75
<b>BAB 5</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>77</b>
5.1	Kesimpulan.....	77
5.2	Saran .....	78
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara Periode Tahun 2021 - 2023 .....	3
Table 1.2 Capaian Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara Tahun 2023 .....	4
Table 1.3 Nilai Survey Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Setdakab Kabupaten Aceh Utara 2023 .....	6
Table 1. 4 Tabel Kriteria Nilai Survey Kepuasan Masyarakat .....	6
Table 1.5 Hasil Prariset Terkait Variabel Kepuasan Kerja .....	7
Tabel 3. 1 Indikator kinerja pegawai .....	40
Tabel 3. 2 Indikator disiplin kerja .....	40
Tabel 3. 3 Indikator motivasi kerja .....	41
Tabel 3. 4 Indikator kepuasan kerja .....	41
Tabel 3. 5 Waktu Penelitian.....	42
Tabel 3. 6 Tabel Populasi .....	43
Tabel 3. 7 Tabel Sampel .....	44
Tabel 3. 8 Skala Likert .....	45
Tabel 4. 1 Skala Likert .....	50
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja .....	52
Tabel 4. 6 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja.....	54
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja .....	55
Tabel 4. 8 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai .....	56
Tabel 4. 9 Tabel <i>Outer Loading</i> .....	58
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Average Variance Extracted .....	60
Tabel 4. 10 Composite Reliability.....	60
Tabel 4. 11 Cronbach's Alpha.....	61
Tabel 4. 12 Hasil Uji R-Square .....	62
Tabel 4. 13 Hasil F-Square.....	63
Tabel 4. 14 Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis) .....	65
Tabel 4. 15 Hasil Pengaruh Tidak Langsung .....	68
Tabel 4. 17 Hasil Pengaruh Total .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	37
Gambar 4.1 Hasil Uji Algorithm (Outer Loading).....	59

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sewaktu mengelola organisasi, kesuksesan tidak hanyalah berpegang pada kapabilitas serta keterampilan sumber daya manusia, namun keinginan dan motivasi para pekerja untuk berusaha lebih dalam bekerja dan meraih hasil terbaik juga harus dipertimbangkan. Motivasi sangatlah penting karena dapat berfungsi sebagai pendorong, pendukung, dan penyalur perilaku seseorang, menanamkan keinginan untuk bekerja lebih optimal lagi serta memiliki keyakinan dalam tercapainya keberhasilan yang maksimal (Arifai, 2018). Tingkat pencapaian sasaran dan tujuan suatu organisasi serta tingkat dedikasi anggotanya terhadap perusahaan dapat digunakan untuk mengukur kesuksesannya (Malik et al, 2016). Dengan kata lain, SDM menjadi faktor penentu keberhasilan dalam dalam menjamin keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi.

Kata “kinerja” mengacu pada kesuksesan atau hasil kerja nyata seorang individu (Mangkunegara, 2017). Ini adalah hasil kerja yang diselesaikan berdasarkan keahlian, pengalaman, ketekunan, dan manajemen waktu mereka.(Muis et al., 2018). Kinerja seseorang dievaluasi berdasarkan usaha, kemampuan, dan kesempatannya saat bekerja (Nurhasanah et al., 2022). Kepuasan, kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja, merupakan aspek-aspek yang dapat membantu karyawan berkinerja lebih baik. (Robbins, S.,2018 dalam Muslih & Zamara, 2022). Efektivitas kinerja sangat bergantung pada keberhasilan

dalam mengelola faktor-faktor seperti disiplin, motivasi, dan kepuasan di antara seluruh pegawai.

Melihat pentingnya disiplin kerja dan pengaruhnya pada kinerja organisasi, maka sudah seharusnya memperhatikan setiap langkah dan perilaku pegawai dengan cermat selama proses kerja. Seperti yang diungkapkan oleh (Lestari & Afifah, 2020) beropini bahwasanya esadaran moral untuk mematuhi seluruh ketentuan yang berlaku, baik dari perusahaan maupun masyarakat, merupakan esensi dari disiplin kerja. Kedisiplinan individu ditentukan oleh pemahaman dan kesediaan mereka dalam mengikuti seluruh aturan organisasi, lembaga, atau instansi, serta norma-norma sosial yang berjalan (Jufrizen, 2018).”Dapat disimpulkan disiplin kinerja ialah ketika seseorang menjalankan tugas sesuai dengan langkah-langkah yang telah ditetapkan instansi, baik tertulis ataupun tidak, harus diikuti untuk memastikan bahwa setiap tugas berjalan lancar dan karyawan bekerja dengan lebih optimal. Dengan demikian, jika melakukan disiplin yang konsisten dan efektif dapat menjadi pondasi yang kuat bagi pencapaian kinerja yang luar biasa di tempat kerja.

Motivasi menjadi aspek penting yang mempengaruhi kinerja. Motivasi ialah kesediaan untuk melakukan upaya maksimal guna meraih apa yang perusahaan inginkan, yang dipengaruhi oleh kapasitas memenuhi tuntutan individu yang beragam (Prasetyo et al., 2021) sedangkan menurut (Handayani & Daulay, 2021) motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan atau situasi yang memotivasi seseorang untuk secara sengaja terlibat dalam suatu tindakan atau kegiatan, atau sebagai tindakan yang berusaha membujuk orang lain untuk berperilaku konsisten. Demikianlah, dapat disimpulkan jika kinerja yang bagus dapat

memberikan keuntungan baik bagi instansi dan bagi pegawai itu sendiri. Bagi pegawai, prestasi kerja dapat menyebabkan rasa puas bagi diri mereka. Manfaat bagi organisasi juga sangat berpengaruh karena dapat memudahkan perusahaan terutama dalam hal pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan mereka.

Ada faktor lainnya yang ikut memberi pengaruh pada kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja ialah perilaku positif SDM yang mencakup perilaku dan perasaan terhadap pekerjaan mereka, yang berasal dari penilaian pekerjaan sebagai semacam penghargaan dan kenikmatan dalam mencapai value esensial melalui pekerjaan itu sendiri (Daulay & Marlina, 2019). Pada hakikatnya ini sifatnya individual, dengan setiap pekerja mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan sistem value mereka (Jufrizen, 2015). Kepuasan kerja terjadi ketika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya, seperti melalui penghargaan, penempatan yang tepat, fasilitas kerja, dan lingkungan yang mendukung (Daulay & Susi, 2021)

**Tabel 1. 1**  
**Data Absensi Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara Periode Tahun 2021 - 2023**

Tahun	Jumlah Pegawai	Persentase tidak hadir tanpa keterangan	Persentase datang terlambat	Persentase pulang lebih awal
2021	152	5,6%	8,2%	9%
2022	146	5,8%	7,2%	8,6%
2023	141	6,4%	6,5%	8,8%

Sumber :Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara (2023)

Data dari tabel menunjukkan tingkat keterlambatan, pulang lebih awal, dan ketidakhadiran yang tinggi di kantor bupati kabupaten aceh utara. Persentase

tertinggi keterlambatan terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 8,2% sedangkan persentase tertinggi pulang terlalu cepat terjadi pada tahun 2021 sebesar 9% dan persentase Absen tanpa alasan terus meningkat dan puncak tertinggi Absen tanpa alasan terjadi pada tahun 2023 dengan persentase 6,4%. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam Bab II Pasal 4 disebutkan bahwa salah satu kewajiban PNS adalah hadir di tempat kerja dan mematuhi aturan mengenai jam kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi disiplin bagi PNS. Pelanggaran disiplin dapat dikenakan sanksi administratif, seperti pemotongan tunjangan kinerja dan pemberhentian. Disiplin disini termasuk jumlah absennya pegawai maupun terlambat datang ataupun pegawai yang pulang lebih awal. Hal ini menunjukkan masalah dalam kedisiplinan pegawai, di mana kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang sangat penting bagi kinerja kantor bupati aceh utara. Ini selaras dengan hasil kinerja pegawai dalam tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Capaian Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara Tahun 2023**

<b>NO</b>	<b>TUJUAN/SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>	<b>CAPAIAN</b>
1	Meningkatkan Akuntabilitas dan Transparansi Pemerintah Daerah	Indeks Reformasi Birokssi	55	50,71
1.1	Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Meningkatkan	Nilai Akip Pemerintah Derah	65	56,55
		Nilai Akip Seketariat Daerah Kab.Aceh Utara	85	69,75
1.2	Meningkatkan Pelayanan Publik	Nilai indeks Kepuasan Masyarakat Pemerintah Kabupaten Aceh Utara	80	77,25
		Nilai Indeks Kepuasan	90	77,56

	Masyarakat pada Setdakab Aceh Utara		
	Nilai EKPPD	100%	100%
	Realisasi Fisik APBK Kabupten Aceh Utara	100%	95,53
	Persentase paket lelang yang selesai di proses melalui PBJ/ULP	100%	100%
	Persentase rancangan produk hukum yang ditetapkan sebagai produk hokum daerah	100%	49,07%
	Persentase kasus sengketa dan bantuan hokum yang terselesaikan	65%	87,5%
	Persentase tersedianya penyelenggara gampong dan mukim	100%	99%
	Persentase Peningkatan investasi pemerintah dan fasilitasi kerjasama	100%	0%
	Tingkat inflasi	3%	5,37%
	Persentase Kegiatan serta kebijakan Bupati,wakil Bupati, dan Sekretaris Derrah yang di muat pada situs Pemerintah Kabupateen Aceh Utara dan media massa	100%	96,7%
	Perseentase Pelayanan keprotokolan sesuai dengan SOP Protokol	100%	90,8%

Sumber :Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara (2023)

Melalui tabel yang disajikan, terlihat bahwasanya ditemukan sejumlah indikator kinerja yang belum meraih target yang sudah ditetapkan. Misalnya, Indeks Reformasi Birokrasi ditargetkan sebesar 55, namun realisasi pencapaian hanya mencapai 50,71. Demikian pula, Nilai Akip Pemerintah Daerah yang memiliki target sebesar 65, hanya mencapai 56,55. Di sisi lain, beberapa indikator menunjukkan pencapaian yang mendekati atau mencapai target, seperti realisasi

fisik APBK yang mencapai 95,53% dari target 100%. karena pencapaian kinerja belum sesuai dengan indikator yang ditetapkan, hal ini menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan. Ketidaktercapaian target ini mengindikasikan adanya penurunan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas dan program yang direncanakan.

**Table 1.3**  
**Nilai Survey Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Setdakab Kabupaten Aceh Utara 2023**

No	Unsur Pelayanan	Rata-Rata (1-4)	Mutu Pelayanan
1	Persyaratan Pelayanan	2,98	Kurang Baik
2	Prosedur Pelayanan	3,10	Baik
3	Waktu Pelayanan	2,90	Kurang Baik
4	Biaya /Tarif Pelayanan	3,95	Sangat Baik
5	Produk Jenis Pelayanan	3,07	Baik
6	Kompetensi Pelaksana Pelayanan	3,00	Kurang Baik
7	Perilaku Pelaksana Pelayanan	3,12	Baik
8	Kualitas Sarana dan Prasarana	2,78	Kurang Baik
9	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,05	Kurang Baik

Sumber :Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara (2023)

**Tabel 1. 4**  
**Tabel Kriteria Nilai Survey Kepuasan Masyarakat**

Nilai Persepsi	Nilai Rata Rata	Kinerja Unit Pelayanan
1	1,00 - 2,5996	Tidak Baik
2	2,60 - 3,064	Kurang Baik
3	3,064 - 3,532	Baik
4	3,5324 – 4,00	Sangat Baik

Sumber :Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara (2023)

Dari hasil survei yang di lakukan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara yang bisa disaksikan melalui tabel tersebut. Permasalahan pada motivasi Pegawai dapat di lihat pada unsur pelayanan yang di berikan yang mana masih beberapa kurang baik. Ini menandakan bahwa ada kekurangan dalam upaya

meningkatkan kuantitas, mutu, dan kecepatan pelayanan. Ini menunjukkan bahwa pegawai kurang termotivasi dalam melakukan tugas-tugas nya

**Tabel 1.5**  
**Hasil Prariset Terkait Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1	Tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya jelas dan sesuai dengan posisi saya.	64%	36%	14
2	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	57%	43%	14
3	Saya memiliki kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi di kantor ini.	50%	50%	14
4	Atasan saya memberikan bimbingan yang cukup dalam pekerjaan saya	64%	36%	14
5	Hubungan kerja saya dengan rekan-rekan saya berjalan dengan baik.	79%	21%	14

Sumber : Data Pra Riset diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan Hasil survei di Kantor Bupati Aceh Utara menyoroti beberapa isu yang perlu mendapat perhatian terkait kepuasan kerja. Walaupun mayoritas responden, sebesar 64.29%, menyatakan bahwa tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka sudah jelas dan sesuai dengan posisi mereka, ada beberapa aspek lain yang menimbulkan kekhawatiran. Misalnya, hanya 57.14% responden yang merasa imbalan yang diterima mereka telah sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan mereka, sedangkan 42.86% lainnya menunjukkan ketidakpuasan, yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Selain itu, kesempatan untuk mendapatkan promosi masih dipandang tidak adil oleh setengah dari responden, mengindikasikan adanya ketidakjelasan dalam proses promosi. Dukungan dari atasan sedikit lebih baik, dengan 64.29% responden merasa cukup didukung, namun masih ada 35.71% yang merasa bimbingan dari atasan belum memadai.

Meskipun begitu, hubungan kerja antar rekan dinilai positif oleh 78.57% responden, yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berjalan dengan baik. Secara keseluruhan, hasil ini memperlihatkan apabila kepuasan kerja di Kantor Bupati Aceh Utara masih belum optimal.

Berdasarkan uraian dan permasalahan tersebut, peneliti terdorong untuk menjalani penelitian berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari penjelasan isu yang sebelumnya diuraikan pada latar belakang, dapat dikatakan apabila identifikasi masalah pada studi berikut berupa:

1. Kurangnya disiplin kerja pegawai yang dilihat masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pegawai pulang lebih awal.
2. Terdapat permasalahan pada kinerja yang terlihat pada tingkat absensi pegawai yang tinggi dan pada hasil pencapaian kinerja yang masih belum memenuhi target yang di harapkan.
3. Penurunan motivasi kerja pegawai yang dapat dilihat dari beberapa unsur pelayanan yang di berikan kepada masyarakat masih kurang baik yang mana ini menunjukkan bahwa pegawai kurang termotivasi dalam berkerja.
4. Kepuasan kerja pegawai belum optimal karena adanya ketidakpuasan terkait upah yang dianggap belum sesuai, kesempatan promosi yang dianggap tidak adil, dan dukungan atasan yang dianggap kurang.

### **1.3 Batasan Masalah**

Guna memastikan konsistensi dalam diskusi dan analisis, studi ini mencakup masalah-masalah terkait motivasi, disiplin, hingga kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja pekerja di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara

### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan studi kali ini didasarkan perumusan masalah yang mencakup:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Lebih lanjut, beberapa manfaat yang diharapkan dapat di peroleh dari riset kali ini yaitu:

### **a. Manfaat Teoritis**

Temuan riset berikut diharapkan bisa membantu pengembangan manajemen SDM dengan fokus pada meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor-faktor seperti kepuasan, disiplin, dan motivasi kerja.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Guna memberi tambahan pengetahuan bagi penulis akan pengaruh kepuasan, disiplin, dan motivasi, dan kinerja para pekerja.

2. Bagi Instansi

Diharapkan temuan studi berikut dapat dijadikan masukan berharga bagi Pemerintah Kabupaten Aceh Utara dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan SDM dan menyusun aturan yang lebih efektif.

3. Diharapkan temuan kali ini dapat membagikan pengetahuan tambahan bagi wawasan pembaca hingga menjadi referensi yang berguna untuk penelitian selanjutnya yang memiliki fokus serupa.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja yaitu ukuran seberapa baik seorang individu ataupun kelompok dalam menjalani tugas yang telah diberikan oleh organisasi (Jufrizen, 2018)

Lebih lanjut, (Kasmir, 2016) memberi definisi bahwasanya kinerja ialah hasil dan tindakan di tempat kerja yang diperoleh ketika menjalankan tugas serta kewajibannya yang dipercayakan pada periode waktu yang spesifik.

Menurut tulisan (Hasibuan, 2020) sebuah hasil yang secara individu ataupun berkelompok capai dalam sebuah instansi sesuai dengan peran dan kewenangannya dalam rangka meraih keinginan organisasi dengan menaati hukum, legal serta tidak menyimpang dari etika dan moral yakni disebut kinerja.

Kinerja karyawan ialah jumlah total dan mutu pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan (Daulay et al., 2019)

Melalui berbagai pendapat ahli yang telah dipaparkan sebelumnya, kinerja ialah hasil dari upaya kelompok atau individu dalam mencapai tujuan organisasi. Kuantitas dan mutu tugas yang diselesaikan, pemenuhan standar, serta pencapaian target sejalan dengan pertanggungjawaban yang dipercayakan adalah beberapa cara mengukur sebuah kinerja.

### **2.1.1.2 Faktor–faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

(Kasmir, 2016) Menyatakan terdapat sejumlah faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja, yaitu:

1. Budaya organisasi
2. Kepemimpinan
3. Loyalitas
4. Kepribadian
5. Rancangan kerja
6. Motivasi kerja
7. Disiplin kerja
8. Komitmen
9. Kepuasan kerja
10. Gaya kepemimpinan
11. Pengetahuan
12. Lingkungan kerja
13. Kemampuan dan keahlian

Melalui teori faktor-faktor diatas dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Keahlian dan kemampuan merujuk pada kapasitas individu dalam menangani tugas yang telah di berikan. Semakin baik kemampuan dan keahlian seseorang, semakin mampu mereka menyelesaikan tugas secara baik dan efisien, mengikuti tanggung jawab yang sudah ditentukan, bahkan dalam keadaan beban kerja yang tinggi
2. Pengetahuan tentang pekerjaan mengacu pada pemahaman tentang tugas-tugas, prosedur, dan konsep yang terkait dengan pekerjaan atau bidang

tertentu. Individu yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan condong dapat mengatasi tugas yang diberikan dengan baik, bahkan di dalam keadaan tekanan beban kerja yang tinggi. Pengetahuan yang baik membuat seseorang dapat mengambil Keputusan yang tepat, menyelesaikan masalah, dan membuat hasil kerja yang stabil dan baik.

3. Rancangan kerja adalah perencanaan yang membantu pegawai menghadapi tugas tugas yang telah di tetapkan. Dengan rancangan yang baik, maka seseorang dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan efisien, bahkan dalam keadaan beban kerja yang tinggi. Rancangan yang efektif memberikan arahan jelas dan strategi untuk mengatasi tantangan, dan meningkatkan produktivitas
4. Kepribadian adalah sifat unik seseorang. Dengan kepribadian yang baik, seseorang cenderung bekerja sungguh-sungguh dan bertanggung jawab, menghasilkan kinerja kerja yang baik. Maka penting untuk menjaga dan memperkuat aspek positif dari kepribadian untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja.
5. Motivasi kerja adalah semangat untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Motivasi bisa bersumber dari dalam diri individu ataupun variabel eksternal seperti imbalan. Dengan motivasi yang kuat, pegawai menjadi lebih bersemangat dan membuat kinerja yang tinggi.
6. Apa yang disebut sebagai kepemimpinan ialah bagaimana cara seseorang yang memimpin ketika mengorganisir, mengatasi, dan memberi arahan kepada orang-orang yang bekerja di bawahnya.

7. Gaya kepemimpinan ialah bagaimana seorang pemimpin mempunyai interaksi dan membimbing orang-orang yang bekerja dengannya.
8. Budaya organisasi yakni sebuah kebiasaan, kepercayaan, dan praktik-praktik yang dipegang teguh oleh sebuah organisasi atau perusahaan membentuk budaya organisasi.
9. Kepuasan kerja yakni tingkat kebahagiaan seseorang terhadap pekerjaannya, baik sebelum maupun sesudah menjalankan suatu tugas ataupun pekerjaan.
10. Lingkungan kerja adalah keadaan individu dalam hal fisik dan sosial di sekitar lokasi tempat bekerja. Ini mencakup ruang kerja, tata letak, fasilitas, dan hubungan antar kolega kerja.
11. Loyalitas dapat didefinisikan sebagai komitmen yang kuat dari seorang pekerja untuk mendukung tujuan dan keberhasilan perusahaan yang menaunginya.
12. Komitmen adalah kesiapan dan ketaatan pegawai dalam menjalankan kebijakan instansi.
13. Disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai dalam menjalankan tugas, termasuk patuh terhadap waktu dan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (Sutrisno, 2016) ada sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja seperti:

1. Tanggung jawab dan otoritas
2. Efisiensi dan efektivitas
3. Inisiatif

#### 4. Disiplin

##### **2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Menurut Bangun (2018) dalam (Hidayat et al, 2022) penilaian kinerja menyertakan tujuan serta manfaatnya seperti:

##### 1. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Evaluasi kinerja juga menekankan pertumbuhan pribadi. Perusahaan dapat mengidentifikasi karyawan berkinerja kurang yang memerlukan dorongan tumbuh tambahan lewat pelatihan atau edukasi dengan mengevaluasi kinerja setiap karyawan.

##### 2. Evaluasi antara individu dalam organisasi

Tujuan penilaian kinerja adalah guna menentukan kinerja tiap-tiap karyawan di perusahaan. Tujuan tersebut membantu dalam menentukan berapa banyak dan jenis upah yang berhak diterima setiap anggota organisasi.

##### 3. Pemeliharaan sistem

Sistem dan subsistem yang berbeda di dalam sebuah organisasi terhubung satu sama lain. Kinerja subsistem lainnya dapat terpengaruh jika salah satu subsistem tidak beroperasi sebagaimana mestinya. Untuk memastikan bahwa sistem tersebut terus beroperasi dengan baik, sangat penting untuk menjaga dan memelihara setiap subsistem.

##### 4. Dokumentasi

Tinjauan kinerja berguna karena berfungsi sebagai dasar untuk tindakan selanjutnya yang berkaitan dengan posisi pekerja di masa depan. Evaluasi ini sangat penting untuk memvalidasi keputusan yang dibuat dalam

manajemen SDM, serta untuk menetapkan standar validitas dan berhasil memenuhi persyaratan manajerial.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Lebih lanjut, beginilah indikator kinerja pegawai berdasarkan (Afandi, 2018) antara lain:

1. Kuantitas hasil kerja

Ini mengacu pada berbagai parameter yang mengukur kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka atau simbol numerik lain.

2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Ini mencakup penggunaan sumber daya secara bijak serta ekonomis saat melaksanakan tugas.

3. Disiplin kerja

Menghormati semua hukum dan aturan yang relevan dengan cara yang bertanggung jawab.

4. Kualitas hasil kerja

Ini mengacu pada berbagai parameter yang menilai mutu pekerjaan yang dihasilkan, yang juga dapat diukur dengan menggunakan angka atau representasi numerik lain.

5. Inisiatif

Kapasitas untuk memutuskan dan bertindak dengan tepat tanpa bantuan, serta kemampuan untuk mengenali dan fokus pada pekerjaan yang sedang dihadapi sambil bertahan dalam menghadapi keadaan yang lama-lama sulit.

## 6. Ketelitian

Sejauh mana hasil pekerjaan sejalan dengan sasaran atau keinginan instansi yang mana menentukan apakah proyek telah menghasilkan hasil yang diinginkan.

## 7. Kreativitas

Mengacu pada proses mental untuk menghasilkan ide-ide orisinal atau baru.

## 8. Kejujuran

Satu dari sekian kualitas manusia yang sering kali sulit untuk dijalani.

## 9. Kepemimpinan

Metode yang digunakan pemimpin untuk memotivasi atau mencontohkan kepada bawahannya guna meraih tujuan usahanya.

Berikut beberapa indikator kinerja menurut (Kasmir, 2016) yaitu:

### 1. Kualitas (mutu)

Tahapan di mana proses ataupun hasil aktivitas hampir menyentuh kesempurnaan disebut sebagai kualitas. Performa meningkat dengan kesempurnaan produk. Sebaliknya, kualitas di bawah standar biasanya menunjukkan hasil kerja di bawah standar.

### 2. Kuantitaas (jumlah)

Kinerja seseorang dapat dievaluasi dengan melihat seberapa banyak yang mereka hasilkan.

### 3. Waktu (jangka waktu)

Beberapa tipe pekerjaan tertentu memiliki tenggat waktu yang harus dipenuhi, bersama dengan jumlah waktu minimum dan maksimum yang harus dilalui.

### 4. Penekanan biaya

Sebelum implementasi, anggaran biaya ditetapkan untuk setiap operasi perusahaan. Hasilnya, anggaran yang telah diantisipasi ini berfungsi sebagai panduan untuk memastikan bahwa pengeluaran tetap berada dalam perkiraan dana yang sudah ditentukan.

### 5. Hubungan antar pegawai

Peran yang baik di antara rekan kerja dapat menumbuhkan kerja sama dan suasana kerja yang positif, yang memungkinkan setiap orang untuk membantu satu sama lain dalam meningkatkan kualitas tugas yang diselesaikan di tempat kerja.

## **2.1.2 Kepuasan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepuasan kerja**

Apa yang dinamakan kepuasan kerja ialah situasi emosional yang menggembirakan ataupun tidak menggembirakan yang merujuk pada hal-hal yang membuat pegawai merasa puas atau tidak dengan pekerjaannya (Nasution et al., 2022).

Dalam (Sutrisno, 2016) didefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, melalui memperhatikan komponen fisik dan psikologis serta karakteristik kondisi kerja, kerja sama karyawan, upah yang diperoleh, dan pertimbangan lainnya.

Sedangkan (Hasibuan., 2020) menyatakan apabila kepuasan kerja menjadi keadaan emosional yang memuaskan hati dan bersemangat pada tugas individu, yang ditunjukkan dalam kedisiplinan, moral kerja, dan output.

Berdasarkan (Daulay et al, 2022) kepuasan kerja ditandai dengan perilaku positif yang ditunjukkan oleh karyawan, yang meliputi emosi dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaannya. Hal tersebut juga melibatkan evaluasi tempat kerja sebagai sarana untuk mengekspresikan rasa syukur dan kepuasan karena telah mencapai tujuan yang signifikan melalui pekerjaan.

Dari bermacam-macam perspektif di atas, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi di mana seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas hasil kerja, sikap terhadap pekerjaan, kompensasi yang diterima, faktor fisik dan psikologis, serta aspek aspek lainnya.

#### **2.1.2.2 Faktor–faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja diyakini telah diberi pengaruh oleh 2 faktor utama, yakni faktor internal yang sumbernya dari pegawai itu sendiri dan faktor eksternal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri (Mangkunegara., 2017) :

1. Faktor pekerjaan, mencakup beberapa aspek seperti stabilitas keuangan, keterlibatan sosial, tipe pekerjaan, hubungan kerja, prospek kemajuan, pangkat atau tingkatan, struktur organisasi, posisi, dan tingkat pengawasan.
2. Faktor pegawai, yang terdiri dari karakteristik seperti IQ, fisik, usia, emosi, tingkat pendidikan, jenis kelamin, pengalaman, lama bekerja, persepsi, kepribadian, etos kerja, dan cara berpikir.

Dalam tulisannya (Sutrisno., 2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja diberi pengaruh oleh sejumlah faktor, seperti:

1. Kesempatan untuk maju.

Ini merujuk untuk kemungkinan terkait pekerjaan untuk pengembangan pengalaman dan keterampilan.

2. Kemauan kerja.

Kepuasan kerja karyawan didukung oleh elemen ini. Suasana aman di tempat kerja memiliki dampak besar pada perasaan orang di tempat kerja.

3. Gaji

Gaji sering kali dapat menyebabkan ketidakbahagiaan, dan jarang sekali seseorang merasa puas dengan pekerjaannya hanya berdasarkan pendapatannya saja.

4. Perusahaan dan manajemen.

Lingkungan dan keadaan kerja yang stabil merupakan komponen utama dalam menentukan kepuasan kerja karyawan, dan hal tersebut dapat diciptakan oleh bisnis dan manajemen yang efektif.

5. Pengawasan.

Peningkatan pergantian karyawan dan mangkirnya karyawan mungkin penyebabnya adalah pengawasan yang kurang memadai.

6. Faktor instrinsik dan pekerjaan.

Beberapa persyaratan pekerjaan memerlukan keahlian khusus. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kemudahan, kesulitan, dan kebanggaan dalam menyelesaikan tugas.

#### 7. Kondisi kerja

Mencakup berbagai komponen, termasuk ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas kafetaria, dan parkir.

#### 8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Meskipun sulit dijelaskan, ini adalah salah satu elemen yang dianggap memiliki dampak signifikan terhadap seberapa puas atau tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya.

#### 9. Fasilitas.

Fasilitas kesehatan, cuti, tempat tinggal, dan pensiun adalah contoh tunjangan standar untuk suatu posisi pekerjaan, dan menerima tunjangan ini dapat meningkatkan kepuasan bagi tenaga kerja.

#### 10. Komunikasi.

Kepuasan kerja karyawan sering dikaitkan dengan komunikasi yang bagus antara manajemen dan karyawan. Kebahagiaan kerja sangatlah didorong oleh kesiapan supervisor untuk memperhatikan, mengerti, dan menghargai pendapat serta prestasi bawahan mereka.

### **2.1.2.3 Manfaat Kepuasan Kerja**

Ada sejumlah manfaat kepuasan kerja bagi organisasi menurut Umam (2018) dalam (Ratmawati et al., 2023) sebagai berikut:

1. Mendorong hasil kerja. Pekerja yang puas dengan pekerjaan mereka biasanya akan menghasilkan kinerja terbaik. Hasil kerja setiap divisi akan naik secara perlahan dari setiap waktunya jika yayasan dapat menjaga tingkat kepuasan kerja para pekerjanya pada tingkat yang wajar.

2. Menumbuhkan Kesetiaan. Rasa puas yang mendalam akan muncul dari terpenuhinya kebutuhan emosional para pekerja, yang akan meningkatkan kepuasan kerja. Dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap instansi akan meningkat sebagai hasil dari sentimen ini. Dalam jangka panjang, organisasi akan memiliki karyawan terbaik sebagai hasilnya.
3. Tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah. Ketika pekerja mengalami ketidaknyamanan dan stres di tempat kerja, mereka sering mencari alasan untuk tidak masuk kerja. Namun, jika perusahaan dapat menciptakan tempat kerja yang menyenangkan, anggota staf akan lebih puas dan merasa lebih betah, yang akan mengurangi jumlah ketidakhadiran mereka.

#### **2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Moral, perilaku, dan prestasi kerja individu dapat menunjukkan seberapa puas dirinya dengan pekerjaannya. Dikutip dari (Afandi, 2018), inilah yang menjadi tanda-tanda kepuasan kerja:

1. Pekerjaan

Bagaimana pekerjaan seorang individu mempunyai unsur-unsur yang mereka anggap memuaskan.

2. Upah

Total uang yang dibayarkan kepada individu melebihi apa yang telah mereka usahakan, dan apakah jumlah ini dianggap wajar dan cukup atau tidak.

3. Promosi

Kemungkinan kemajuan karier melalui promosi.

#### 4. Pengawas

Mereka yang secara teratur memberikan bimbingan atau arahan tentang cara menyelesaikan tanggung jawab.

#### 5. Rekan kerja

Teman yang membantu seseorang dalam pekerjaan mereka. Seorang individu dapat menganggap rekan kerja mereka menyenangkan atau tidak.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Yunita, 2021), yakni:

1. Rekan
2. Upah
3. Prestasi kerja
4. Kesempatan Promosi
5. Pekerjaan itu sendiri

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Berdasarkan tulisan (Hasibuan, 2020) kesadaran serta kemauan individu dalam mematuhi semua aturan dari instansi dan sosial yang sedang berjalan saat ini disebut disiplin kerja.

Dinyatakan oleh (Afandi, 2018) bahwa suatu cara yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan dan kepatuhan individu terhadap kebijakan dan norma sosial yang berlaku di tempat kerja dinamakan disiplin kerja.

Dikutip dari (Lestari & Afifah, 2021), mereka berasumsi bahwa kesadaran moral dalam mematuhi kebijakan perusahaan dan norma sosial merupakan disiplin kerja bagi karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2016) mengatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran seorang pekerja akan pentingnya taat terhadap segala aturan yang dijalankan instansi sebagai bentuk hormat terhadap instansi tersebut.

Melalui berbagai perspektif para ahli yang diuraikan tersebut, disiplin kerja bisa dikatakan sebagai proses pengembangan konstruktif bagi pegawai yang berkaitan dengan kesediaan untuk mentaati aturan dengan siap menerima hukuman jika melanggar aturan.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016) menyampaikan apabila sejumlah faktor dapat memberi pengaruh pada disiplin kerja seperti :

1. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Tanpa kehadiran standar tertulis yang jelas yang berfungsi sebagai pedoman umum, pembinaan disiplin dalam organisasi tidak akan efektif.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Kepemimpinan yang teladan menjadi bagian krusial dari lingkungan kerja yang baik karena kepemimpinan tersebut memberikan contoh positif bagi karyawan lain melalui kata-kata, tindakan, dan sikap. Diharapkan bahwa baik organisasi atau perusahaan maupun personelnnya akan memperoleh manfaat dari perilaku yang baik ini.

3. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Jika karyawan yakin bahwa upaya dan kontribusi mereka terhadap perusahaan atau organisasi sepadan dengan kompensasi yang mereka terima mereka cenderung akan menuruti aturan dan standar yang berlaku.

4. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Lebih mudah menerapkan disiplin di tempat kerja ketika ada budaya saling menghormati dan menghargai di antara karyawan dan ketika ada komunikasi yang baik dan saling menghormati.

5. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pekerja yakni orang-orang dengan berbagai macam kepribadian dan karakteristik, oleh karena itu mereka tidak hanya mencari posisi yang menantang dan gaji yang kompetitif. Mereka juga membutuhkan banyak perhatian dan bantuan dari para pemimpinnya.

6. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Pengawasan diperlukan untuk setiap aktivitas perusahaan guna menjamin bahwa para pekerja melaksanakan tanggung jawabnya dengan benar dan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan.

7. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Ketika seorang pemimpin menerapkan aksi disiplin menyesuaikan hukuman yang relevan, anggota staf akan merasa terlindungi dan termotivasi untuk mencegah kelalaian yang sama di waktu berikutnya.

Disebutkan oleh (Afandi, 2016) ada beberapa faktor yang bisa mendorong karyawan jadi disiplin, seperti :

1. Kemampuan
2. Kepemimpinan
3. Hubungan kemanusiaan
4. Keadilan
5. System penghargaan

6. Ketegasan
7. Pengawasan melekat
8. Balas jasa
9. Sanksi hukuman

### **2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Disampaikan dalam (Rizki & Suprajang, 2017) tercapainya sasaran disiplin kerja akan berimplikasi pada tercapainya beberapa tujuan, yakni:

1. Menjamin kelangsungan hidup lembaga sesuai dengan tujuan dan kepentingannya saat ini dan di masa mendatang merupakan tujuan umum disiplin kerja.
2. Sementara tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
  - a. Memastikan bahwa karyawan menaati semua undang-undang ketenagakerjaan, aturan, dan kebijakan instansi yang relevan, baik lisan ataupun tertulis, dan menjalankan arahan manajer dengan benar.
  - b. Memastikan bahwa pekerja memenuhi kewajiban yang diberikan dan melakukan pekerjaan terbaik mereka sambil menawarkan layanan terbaik kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi.
  - c. Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan dan memelihara aset perusahaan, termasuk prasarana, produk, dan layanannya, sebaik mungkin.
  - d. Pekerja diharapkan berperilaku sesuai dengan kebijakan perusahaan dan norma sosial.
  - e. Dalam jangka pendek dan menengah, staf diharapkan dapat memperoleh tingkat kinerja yang terbaik

Manfaat disiplin kerja jika menurut pendapat (Hamali, 2016) yakni :

1. Bagi pegawai: ciptakan tempat kerja yang ramah untuk meningkatkan semangat dan dorongan pekerja untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka.
2. Bagi organisasi: pastikan tugas-tugas dijalankan dan diselesaikan dengan lancar untuk mencapai hasil terbaik.

#### **2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

Dalam tulisannya (Afandi, 2018) mengemukakan sejumlah indikator disiplin kerja, ialah:

1. Masuk kerja sesuai tenggatnya
2. Pantang mangkir/tidak kerja
3. Membuat laporan kerja harian
4. Target pekerjaan
5. Pemanfaatan waktu secara efektif
6. Menuruti seluruh peraturan organisasi atau perusahaan

Dalam tulisannya (Hasibuan, 2020) menyebutkan sejumlah indikator disiplin kerja seperti:

1. Tujuan dan kemampuan

Agar karyawan dapat bekerja dengan penuh dedikasi dan disiplin, tujuan pekerjaan harus sesuai dengan keterampilan mereka.

2. Teladan pimpinan

Mengingat para bawahan menjunjung tinggi pemimpin mereka, maka pemimpin haruslah memberikan contoh mengingat para bawahan

menjunjung tinggi pemimpin mereka, maka pemimpin haruslah memberikan contoh.

### 3. Balas jasa

Mengingat penghargaan dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, penghargaan memiliki pengaruh terhadap disiplin karyawan.

### 4. Keadilan

Kedisiplinan karyawan didorong oleh keadilan karena, seperti manusia lainnya, individu pada umumnya ingin diperlakukan sama dan merasa penting.

### 5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Dikarenakan mengharuskan para supervisor untuk secara aktif mengawasi perilaku kerja bawahan mereka, pengawasan langsung merupakan cara yang sangat efektif untuk menegakkan disiplin karyawan.

### 6. Sanksi hukuman

Sanksi untuk hukuman begitu krusial guna menjaga kedisiplinan staf. Kemungkinan karyawan akan menahan diri dari melanggar peraturan lembaga meningkat seiring dengan beratnya sanksi yang dijatuhkan.

### 7. Ketegasan

Level ketegasan pimpinan dalam mempengaruhi kedisiplinan staf di suatu instansi. Atasan haruslah berani memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak dapat mematuhi aturan dengan mengambil tindakan tegas menyesuaikan aturan yang berlaku.

## 8. Hubungan kemanusiaan

Relasi kerja yang positif dan penuh damai antar sesama staf dapat menumbuhkan kedisiplinan instansi yang efektif.

### **2.1.4 Motivasi kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

(Rizky, 2022) mendefinisikan motivasi sebagai suatu daya penggerak yang menanamkan etos kerja dalam diri individu, menggerakkan orang untuk gotong royong, bekerja secara efisien, dan memanfaatkan kemampuan secara maksimal guna memperoleh kepuasan.

(Mangkunegara, 2017) memberi definisi motivasi sebagai dorongan untuk bertindak berdasarkan keinginan internal yang berujung pada penyesuaian diri guna memuaskan dorongan tersebut.

Dalam tulisannya (Hasibuan, 2020) berpendapat apabila motivasi kerja berfungsi sebagai stimulan yang memicu etos kerja individu, mendorong kolaborasi, efisiensi, dan penyatuan semua upaya menuju pencapaian kepuasan.

Sedangkan, terdapat pendapat lain mengenai motivasi yakni suatu keadaan yang mempengaruhi munculnya, arah, dan pemeliharaan tindak tanduk yang berkaitan dengan tempat kerja (Kurnia et al., 2019).

Secara umum, para ahli sepakat bahwasanya motivasi kerja ialah instansi yang memacu individu untuk menjalani pekerjaannya dengan semangat, efektif, serta terintegrasi agar individu memperoleh kepuasan kerja.,

#### **2.1.4.2 Faktor–faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Bagi (Sutrisno, 2016) sejumlah faktor yang memengaruhi motivasi dapat dibedakan menjadi dua kelompok besar, yaitu:

1. Faktor Ekstern

Motivasi seseorang di tempat kerja juga sangat dipengaruhi oleh faktor luar. Keadaan tempat kerja, status, upah yang cukup, pengawasan yang efektif, keamanan kerja, dan adanya aturan yang longgar adalah beberapa variabel tersebut.

2. Faktor Intern

Sebuah kebutuhan akan dominasi, pengakuan, dan kelangsungan hidup adalah contoh faktor internal yang memengaruhi motivasi seseorang.

#### **2.1.4.3 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2020) ada sejumlah sasaran dari motivasi berupa:

1. Memaksimalkan efektivitas penggunaan bahan baku dan peralatan.
2. Meningkatkan produktivitas pekerja.
3. Memperlancar proses perekrutan staf baru.
4. Menjalin hubungan yang damai dan lingkungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja atas pekerjaan mereka.
6. Mengurangi ketidakhadiran staf dan memperkuat disiplin karyawan.
7. Meningkatkan kesejahteraan pekerja.
8. Menjaga stabilitas dan loyalitas karyawan di seluruh organisasi.
9. Meningkatkan efisiensi kerja karyawan.
10. Mendorong moral staf dan mutu keputusan yang dibuat.

11. Meningkatkan motivasi dan etos kerja pekerja.

#### **2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja**

Parameter untuk mengukur motivasi kerja dikemukakan oleh (Afandi, 2018):

1. Balas jasa

Apapun jenis keuntungan yang dibagikan kepada anggota staf sebagai apresiasi atas pengaruh mereka terhadap perusahaan, baik dalam bentuk jasa, barang, hingga uang tunai.

2. Kondisi kerja

Lingkungan dan keadaan yang digunakan karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja terbaik yakni lingkungan yang memungkinkan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dengan nyaman dan efektif.

3. Fasilitas kerja

Semua fasilitas yang ditawarkan oleh perusahaan yang digunakan dan dimanfaatkan oleh anggota staf, termasuk yang terkait langsung dengan pekerjaan mereka dan yang memfasilitasi kinerja mereka yang efisien.

4. Prestasi kerja

Hasil yang diperoleh setiap orang dalam mengerjakan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka sendiri. Perbedaan individu dalam keterampilan dan tujuan dapat menyebabkan variasi dalam tingkat pencapaian.

5. Pengakuan dari atasan

Pengakuan atau evaluasi yang atasan beri guna menentukan jika anggota staf telah mengikuti atau mengabaikan motivasi yang disalurkan.

6. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan seorang karyawan memengaruhi dan memotivasi rekan kerja dapat menentukan apakah pekerjaan tersebut berfungsi sebagai sumber motivasi bagi karyawan lain atau tidak.

Adapun parameter yang mempengaruhi variabel motivasi kerja berdasarkan (Mangkunegara, 2017) yaitu:

1. Kerja Keras

Berusaha keras menyelesaikan tugas atau kegiatan dengan kemampuan terbaik masing-masing individu.

2. Orientasi masa depan

Mengevaluasi dan mengatur tindakan sesuai dengan kemungkinan dan proyeksi masa mendatang.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Mempunyai kemauan tinggi untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

4. Orientasi tugas atau sasaran

Menempatkan pencapaian hasil pekerjaan berkualitas tinggi dan tetap berada dalam parameter yang telah ditentukan sebelumnya di tempat pertama setiap saat.

5. Usaha untuk maju

Berusaha untuk tumbuh sambil mengambil tindakan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

6. Ketekunan

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas apa pun dengan komitmen dan konsistensi maksimal.

7. Pemanfaatan waktu

Mengelola waktu secara efektif dan optimal.

8. Rekan kerja yang dipilih

Mempunyai teman yang mudah diajak kerja sama guna memperoleh tujuan untuk kepentingan bersama di lokasi kerja.

## **2.2 Kerangka konseptual**

Kerangka konseptual ialah temuan dari analisis mendalam yang menilai hasil penelitian dengan menguraikan variable variabel kunci. Ini membantu peneliti dalam memahami tentang keterkaitan antara variable variabel tersebut dan merumuskan hipotesis riset.

### **2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Disiplin kerja ialah tanggung jawab yang harus dijunjung tinggi oleh setiap karyawan di perusahaan dengan mematuhi pedoman lisan dan tertulis. Karyawan yang disiplin diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab penuh, yang pada akhirnya tujuan institusi dapat diraih dengan lebih mudah (Burhannudin, 2019). Melalui kajian yang dijalani oleh (Prayogi, Lesmana, and Siregar, 2016) menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja terbukti memberi pengaruhnya yang positif dan juga bermakna pada kinerja karyawannya. Perusahaan bertanggung jawab untuk memantau kebiasaan kerja dan disiplin pegawainya. Disiplin di tempat kerja yang diterapkan secara efektif cenderung meningkatkan kinerja pegawainya.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai**

Kaitan antara kinerja dan motivasi sangatlah kuat. Pemberian motivasi kepada pegawai, seperti pemberian insentif atau penghargaan atas kinerja, memiliki dampak positif terhadap kinerja serta memperkuat ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Hal ini membuat pegawai lebih terdorong agar lebih giat bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Tiara, 2021) memberi kontribusi yang besar pada peningkatan disiplin kerja pegawai. Demikianlah, sangatlah penting untuk perusahaan mampu memberikan suatu motivasi kepada pegawainya agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan.

### **2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Kedisiplinan memperlihatkan perilaku individu yang menunjukkan patuh pada aturan yang berlaku. Jika seorang pekerja kurang memiliki kedisiplinan, maka dapat mengakibatkan pekerjaan tidak terlaksana dengan baik, sehingga menurunkan efektivitas kerja. Namun, jika kedisiplinan kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja pegawai dapat dicapai dengan lebih optimal. Ini selaras dengan studi milik (Azhar et al, 2020) yang mengatakan disiplin kerja bahwasanya berdampak secara signifikan dan positif pada kepuasan kerja. Penting bagi instansi untuk memperhatikan pegawainya agar tetap disiplin dan menjaga kepuasan kerja seorang pegawai agar mereka bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja berpengaruh dengan tingkat absen (Stephen Robbins, 2015)

### **2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Dari pendapat (Hasibuan, 2016) diketahui apabila motivasi kerja timbul dari faktor eksternal serta internal yang memengaruhi seseorang sehingga

menimbulkan rasa semangat tinggi dan konsistensi dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Motivasi sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, karena keterkaitan keduanya menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi yang hadir dalam suatu instansi, yang mana itu sejalan dengan riset milik (Maharati, 2021) tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi positif dengan tingkat kepuasan.

### **2.2.5 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai**

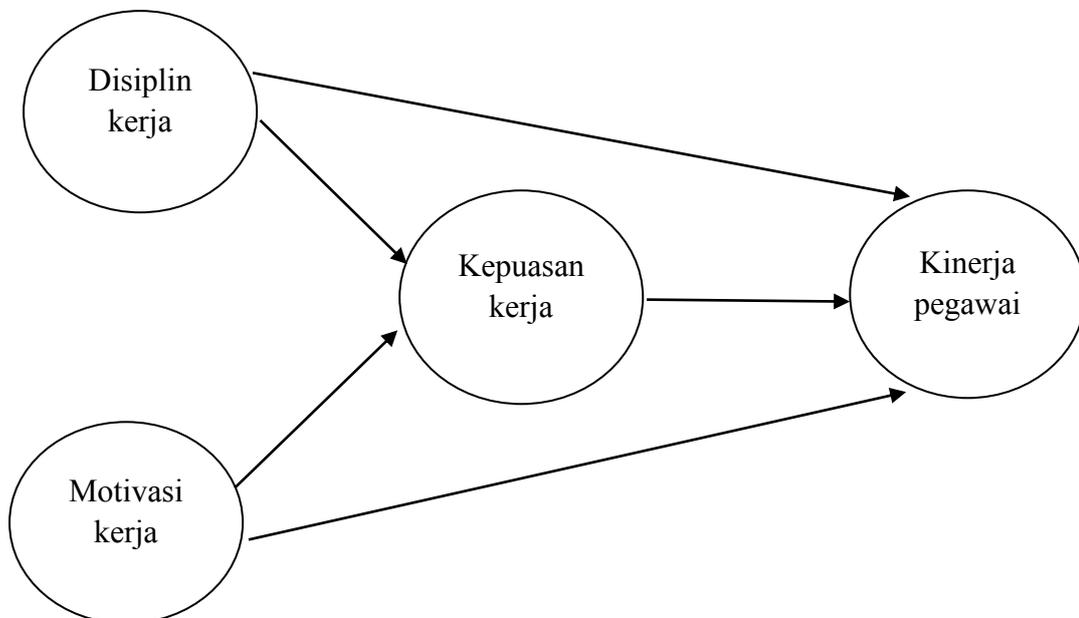
Perilaku dan tindakan staf pada pekerjaannya menentukan kepuasan kerja mereka, yang merupakan komponen kebahagiaan hidup yang berdampak langsung pada situasi keuangan dan tindak tanduk mereka di tempat kerja (Mukhtar et al, 2018). Melalui studi yang dijalankan (Nasution & Khair, 2022), disiplin kerja karyawan diketahui secara signifikan positif dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Penting bagi instansi untuk memberikan perhatian dalam memastikan kepuasan kerja pegawai terpenuhi. Tindakan ini bertujuan untuk menghindari dampak negatif yang dapat merugikan baik pegawai maupun instansi terkait.

### **2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja**

Meningkatnya kepuasan kerja pekerja memerlukan kebijakan kerja yang efektif agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pekerja yang sangat puas terhadap pekerjaan yang dijalannya akan lebih bersemangat dan antusias sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat dan maju (Fauzi dkk, 2016). Pada riset milik (Solihatun et al, 2021) kinerja diketahui telah dipengaruhi oleh motivasi kerja lewat kepuasan kerja.

### 2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Motivasi yakni rasa semangat yang sumbernya dari dalam diri seseorang guna meraih tujuannya sewaktu menangani pekerjaan yang mereka jalani, dikutip dari Mathis dan Jacson dalam Bangun (Hasmalawati & Hasanati, 2017). Motivasi dalam lingkungan kerja memegang peranan penting dikarenakan menjadi pendorong bagi setiap orang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat dan komitmen. Menurut studi (Dewi et al, 2021) kepuasan kerja merupakan faktor penghubung antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, yang mana hal tersebut berdampak positif dan besar pada kinerja karyawan. Demikianlah, kinerja karyawan akan meninggi seiring dengan meningkatnya motivasi yang berdampak pada kepuasan.



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Mengacu pada (Sugiyono, 2019) hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan sementara yang diajukan untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Ditilik dari rumusan masalah, kerangka konseptual dan studi terdahulu yang sudah dijabarkan, sehingga hipotesis penelitian ini, yaitu:

1. Disiplin kerja memberikan pengaruhnya kepada kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara
2. Motivasi kerja memberikan pengaruhnya kepada kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara
3. Disiplin kerja memberikan pengaruhnya kepada kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara
4. Motivasi kerja memberikan pengaruhnya kepada kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara
5. Kepuasan kerja memberikan pengaruhnya kepada kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara
6. Disiplin kerja memberikan pengaruhnya kepada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara
7. Motivasi kerja memberikan pengaruhnya kepada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Riset kali ini menerapkan jenis penelitian kuantitatif sebagai pendekatannya. Dari penjelasan (Sugiyono, 2019) pendekatan tersebut melibatkan pemerolehan data dengan memanfaatkan instrumen penelitian, diikuti dengan analisis statistik atau kuantitatif terhadap data untuk mengeksplorasi populasi atau sampel yang spesifik.

3 kategori variabel yang berbeda diperhitungkan dalam studi berikut, seperti variabel dependen, independen, serta intervening. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen, sedangkan disiplin dan motivasi kerja ialah variabel independen. Satu dari sekian variabel yang menjadi mediasi yakni kepuasan kerja.

#### **3.2 Definisi Operasional Penelitian**

Penulis berfokus pada variabel dependen (kinerja karyawan (Y) serta variabel independen (motivasi kerja (X2) serta disiplin kerja (X1)). Selanjutnya, kepuasan kerja (Z) berfungsi menjadi variabel intervening. Definisi masing-masing variabel tersebut diberikan di bawah ini.

##### **3.2.1 Kinerja Pegawai (Y1)**

Kinerja ialah bukti nyata perseorangan ataupun kelompok saat meraih tujuan organisasi, dapat dilihat melalui pencapaian target, standar yang telah ditetapkan, serta kuantitas dan mutu tugas yang dilaksanakan sejalan dengan pertanggungjawaban yang sudah dipercayakan Adapun indikator kinerja pegawai yaitu:

**Tabel 3. 1**  
**Indikator kinerja pegawai**

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

Sumber: (Afandi, 2018)

### 3.2.2 Disiplin Kerja (X1)

Motivasi kerja yakni dorongan instansi yang mendorong individu untuk bekerja dengan gairah, efektif, dan terintegrasi agar individu memperoleh kepuasan kerja. Adapun indikator disiplin kerja yaitu:

**Tabel 3. 2**  
**Indikator disiplin kerja**

NO	Indikator
1	Masuk kerja tepat waktu
2	Penggunaan waktu secara efektif
3	Tidak pernah mangkir/tidak kerja
4	Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
5	Target pekerjaan
6	Membuat laporan harian kerja

Sumber : (Afandi, 2018)

### 3.2.3 Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja ialah dorongan instansi yang mendorong individu untuk bekerja dengan gairah. Motivasi kerja ialah dorongan instansi yang mendorong individu untuk bekerja dengan gairah, efektif, dan terintegrasi agar individu memperoleh kepuasan kerja. Adapun indikatornya yaitu:

**Tabel 3. 3**  
**Indikator motivasi kerja**

NO	Indikator
1	Balas jasa
2	Kondisi kerja
3	Fasilitas kerja
4	Prestasi kerja
5	Pengakuan dari atasan
6	Pekerjaan itu sendiri

Sumber:(Afandi, 2018)

### 3.2.4 Kepuasan Kerja (Z)

Apa yang disebut sebagai kepuasan kerja ialah kondisi yang melibatkan seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas hasil kerja, sikap terhadap pekerjaan, kompensasi yang diterima. Berikut ialah indikatornya:

**Tabel 3. 4**  
**Indikator kepuasan kerja**

NO	Indikator
1	Pekerjaan
2	Upah
3	Promosi
4	Pengawas
5	Rekan kerja

Sumber: (Afandi, 2018)

## 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penulis melakukan riset di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara yang beralamat Jln Banda Aceh - Medan Km.295 Landing - Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Studi berikut berlangsung saat awal Februari 2024 dan sekarang sudah sampai pada tahap seminar proposal pada akhir bulan Mei 2024. Lebih lanjut, di bawah ini terdapat tabel yang memaparkan rencana pelaksanaan penelitian.

**Tabel 3. 5 Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																															
		Feb				Mar				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	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul	■	■																														
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																								
3	Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal																	■	■														
5	Pengumpulan Data																					■	■										
6	Pengolahan dan analisis data																					■	■	■	■								
7	Penyusunan Skripsi																									■	■						
8	Bimbingan Skripsi																											■	■				
9	Sidang Meja Hijau																																■

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

(Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa populasi merujuk pada sekumpulan item atau individu dengan jumlah dan atribut khusus yang menurut peneliti perlu untuk dipahami dan diperoleh kesimpulan akhirnya. Populasi riset kali ini yakni 141 orang pegawai Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara.

**Tabel 3. 6**  
**Tabel Populasi**

No	Jabatan	Jumlah
1	Pemimpin, Staf, Dan Sekretaris	7
2	Kepala Bagian	11
3	Tata Pemerintahan	10
4	Pemerintahan Mukim Dan Gampong	8
5	Bagian Hukum	7
6	Kesra	8
7	Perekonomian	7
8	Administrasi Pembangunan	8
9	Pengadaan Barang Dan Jasa	18
10	Bagian Organisasi	8
11	Umum Dan Perlengkapan	35
12	Humas	8
13	Komunikasi, Informatikan, Dan Persandian	6
	Jumlah	141

Sumber : Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara (2023)

### 3.4.2 Sampel

Dari pendapat (Sugiyono, 2019), sampel disebut sebagai elemen dari populasi yang mewakili keseluruhan populasi dalam hal ukuran dan ciri. Para ahli menyatakan bahwa sampel dipilih dari suatu populasi dengan tujuan untuk menggambarkan kelompok secara akurat dan keseluruhan. Adapun cara penerapan rumus Slovin untuk mendapatkan jumlah sampel yang tepat:

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

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

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

$$n = \frac{141}{1 + 141(0,1)^2}$$

$n = 58,50$  (digenapkan menjadi 59)

Setelah kalkulasi dengan penerapan rumus Slovin, telah diperoleh jumlah sampel yaitu 58,50 dan di bulatkan menjadi 59 pegawai. *Simple Random Sampling* menjadi teknik yang dipergunakan dalam riset ini, di mana partisipan dipilih secara acak dari populasi tanpa mempertimbangkan potensi tingkat stratifikasi (Sugiyono, 2019)

**Tabel 3. 7**  
**Tabel Sampel**

No	Jabatan	Jumlah
1	Pemimpin, Staf, Dan Sekretaris	1
2	Kepala Bagian	5
3	Tata Pemerintahan	4
4	Pemerintahan Mukim Dan Gampong	3
5	Bagian Hukum	4
6	Kesra	4
7	Perekonomian	3
8	Administrasi Pembangunan	3
9	Pengadaan Barang Dan Jasa	8
10	Bagian Organisasi	3
11	Umum Dan Perlengkapan	15
12	Humas	3
13	Komunikasi, Informatikan, Dan Persandian	3
	Jumlah	59

Sumber :Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara (2023)

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Demi mendapat data yang komprehensif serta reliabel, studi kali ini akan memanfaatkan teknik pengumpulan data berupa:

#### 1. Studi Dokumentasi

Dikutip dari (Sugiyono, 2019), dokumen yaitu catatan informasi suatu kejadian di masa lalu. Dengan mempelajari suatu dokumen, sebuah kajian dapat lebih ditingkatkan atau dimudahkan.

## 2. Angket (kuesioner)

Dalam tulisannya, (Sugiyono, 2019) mendefinisikan kuesioner sebagai alat dalam mengumpulkan data yang mana target penelitian/responden diberikan serangkaian pernyataan ataupun pertanyaan tertulis untuk diberikan jawaban oleh mereka. Angket metode yang cocok apabila jumlah responden dalam penelitian mencapai jumlah yang cukup banyak di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara. Data dalam studi kali ini akan dikumpulkan melalui bantuan kuesioner dengan berskala Likert dengan lima pilihan jawaban, yakni:

**Tabel 3. 8**  
**Skala Likert**

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

Sumber : (Imron, 2019)

### 3.6 Teknik Analisis Data

*Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), yaitu sebuah teknik statistik, akan diterapkan dalam studi ini guna memeriksa data secara kuantitatif. Ada 2 langkah yang terlibat dalam analisis SEM-PLS: analisis model struktural (inner model) dan model pengukuran (outer model). PLS ialah alat untuk mengantisipasi, menilai, dan memprediksi hubungan antar konstruk. PLS juga berperan dalam membimbing peneliti dan kajiannya dengan menyediakan estimasi variabel laten yang penting guna proses prediksi. Dalam analisis SEM-PLS, terdapat 2 model yang butuh diberlakukan evaluasi, yakni model struktural (inner model) dan model pengukuran (outer model). PLS ialah metode analisis yang kuat karena tidak terikat oleh asumsi yang ketat dan tidak

memerlukan data yang harus berdistribusi normal multivariat. Ini membuat para pengguna menggunakan beragam jenis indikator, mulai dari skala kategori, ordinal, interval, hingga ratio, dalam satu model analisis.

### **3.6.1 Analisa *Outer Model***

Memastikan instrumen tersebut sesuai sebagai alat ukur yang valid dan dapat dipercaya merupakan tujuan dari analisis model pengukuran, yang sering dikenal sebagai *outer model*. Kaitan variabel laten dengan indikatornya dijelaskan dalam analisis ini. Mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator atau konstruk yang dinilai merupakan tugas mendasar dari analisis model pengukuran. Gambaran pengukuran reflektif dalam studi ini mengukur *discriminat validity*, validitas konvergen (*average variance extract*), dan konsistensi internal (*composite reliability*) sebagai bagian dari proses evaluasinya. Penilaian ini memberikan penjelasan terperinci tentang hubungan kausal atau hubungan antara indikator atau teknik pengukuran yang digunakan dalam variabel dan variabel laten, baik endogen maupun eksogen.

#### **3.6.1.1 *Convergent Validity***

Nilai *convergent validity* adalah ukuran dari seberapa baik indikator-indikator pengukuran dapat merefleksikan konstruk yang sedang diukur. Nilai dari *convergent validity* biasanya bisa disaksikan melalui *standardized loading factor* pada variabel eksogen dan endogen dalam model pengukuran dapat digunakan untuk menilai validitas konvergen. Disarankan agar nilai validitas konvergen lebih dari 0,7, khususnya jika model studi telah menjadi subjek penelitian ekstensif sebelumnya. Namun, nilai faktor pemuatan yang lebih kecil, sekitar 0,5, masih

sesuai jika model tersebut baru atau jika ini merupakan penyelidikan awal. Begitu yang dikatakan Wati (2018) dalam (Prasetyo et al., 2021) .

### **3.6.1.2 *Discriminant Validity***

Tingkat diskriminasi antara konstruk penelitian dievaluasi menggunakan *Discriminant Validity*, yang menghitung nilai faktor pemuatan silang. Nilai pemuatan konstruk yang ditargetkan dibandingkan dengan nilai pemuatan konstruk lain untuk menilai kesesuaian diskriminan di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan relevansi konstruk yang lebih besar daripada konstruk lainnya. Validitas diskriminan model pengukuran yang mencerminkan dievaluasi dengan melihat pemuatan silang konstruk dengan indikator. Blok pengukuran lebih unggul daripada blok lain apabila relasi konstruk dengan pengukuran item melebihi 0,6 jika dibandingkan dengan pengukuran konstruk lainnya. Apabila value AVE melebihi 0,5, variabel laten dinyatakan menyertakan validitas diskriminan yang sangat optimal.

### **3.6.1.3 *Composite reliability***

Variabel koefisien laten menunjukkan besarnya reliabilitas suatu konstruk yang dipertimbangkan dengan menggunakan *composite reliability*. Konsistensi internal serta *Cronbach's alpha* merupakan dua alat ukur yang dapat digunakan untuk menilai dependabilitas komposit. Nilai dependensi komposit yang diproyeksikan minimal harus 0,7 Sarstedt et al.,(2021) dalam (Prasetyo et al., 2021). Data disebut mengandung tingkat reliabilitas yang besar apabila nilai *composite reliability* melebihi 0,8, menurut Wati (2018) dalam (Prasetyo et al., 2021). Dengan menggunakan nilai ini, dapat dipastikan bahwa data yang

dipergunakan memiliki tingkat reliabilitas yang cukup dan mengevaluasi sejauh mana reliabilitas sebenarnya suatu konstruk.

#### **3.6.1.4 Cronbach's Alpha**

Hasil pengujian reliabilitas yang menilai resolusi suatu konstruk dan resolusi *composite reliability* adalah *Cronbach's Alpha*. Konsistensi internal indikator diukur dengan nilai Cronbach Alpha, yang memiliki nilai prediksi minimum 0,7, menurut Basbeth et al., (2018) dalam (Prasetyo et al., 2021).

#### **3.6.2 Analisa Inner Model**

Tahap analisis *inner model* memfokuskan pada pengujian hubungan antara variabel laten yang telah didefinisikan dalam teori substansif yang mendasari penelitian tersebut, memanfaatkan beberapa metrik evaluasi. Dalam konteks Partial Least Square, evaluasi inner model terlebih dulu dijalankan pemeriksaan *R-square* bagi tiap-tiap variabel laten dependen. Tingkat penjelasan variabel dependen oleh variabel independen diukur dengan *R-square*. Nilai *R-square* yang tinggi menunjukkan pengaruh yang signifikan, yang maknanya variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan variabel dependen. Dampak variabel laten independen pada variabel laten dependen bisa dievaluasi dengan menginterpretasikan value *R-square* sesuai dengan regresi. Selain *R-square*, evaluasi inner model juga melibatkan nilai *f-square*, yang berfungsi sebagai ukuran relevansi.

#### **3.6.3 Uji Hipotesis**

Pada proses uji hipotesis bisa disaksikan melalui angka *t-statistik* serta nilai kemungkinan. Hipotesis yang dibuat berdasarkan teori, penelitian

sebelumnya, dan rasionalisasi akan diuji melalui prosedur kalkulasi algoritma yang ada. Pengujian hipotesis mencakup tiga jenis analisis: *total effect* (pengaruh total), *direct effect* (pengaruh langsung), dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Nilai t-statistik yang dihasilkan dari metode bootstrapping akan digunakan sebagai dasar untuk menguji signifikansi korelasi setiap variabel.

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

#### 4.1 Hasil penelitian

##### 4.1.1 Statistik Deskripsi Data

Tingkat pendidikan, usia, dan jenis kelamin merupakan atribut responden yang akan diketahui dengan menganalisis kuesioner yang telah diisi. Pada studi berikut, pengolahan data dijalankan dengan bantuan kuesioner yang masing-masing berjumlah sepuluh item untuk variabel disiplin kerja (X1), motivasi (X2), kinerja (Y), dan kepuasan kerja (Z). Sebagai sampel penelitian, kuesioner dibagikan kepada 59 orang pekerja di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara. Pada studi ini, penulis memakai skala likert berupa tabel *checklist* dengan lima pilihan pernyataan yang telah diberi bobot, seperti:

**Tabel 4.1**  
**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 : (Sugiyono, 2019)

Aturan ini diterapkan pada variabel perhitungan, apabila dilihat melalui tabel skala Likert yang tersedia. Hasilnya, masing-masing responden yang mengisi kuesioner penelitian akan mendapatkan skor 1 (terendah) hingga 5 (tertinggi).

#### 4.1.1.1 Deskripsi Identitas Responden

##### 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	53%
2	Perempuan	28	47%
	Jumlah	59	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Tabel yang disebutkan menunjukkan apabila dari total partisipan survei ini, 31 orang (atau 53%) merupakan laki-laki, sedangkan 28 orang sisanya (atau 47%) merupakan perempuan. Responden laki-laki mendominasi survei ini, yang menunjukkan bahwa laki-laki merupakan bagian terbesar dari populasi penelitian.

##### 2. Data Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 25 tahun	0	0 %
2	25 – 40 tahun	5	8 %
3	> 40 tahun	54	92 %
	Jumlah	59	100 %

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Menurut data yang disebutkan, 54 orang atau 92% dari total responden berusia di atas 40 tahun saat berpartisipasi dalam riset ini. Ada 5 responden (8% dari total responden) yang berusia antara 25 dan 40 tahun, dan tidak ditemukan usia kurang dari itu (0%). Hal tersebut memperlihatkan apabila mayoritas sampel penelitian ini diketahui berusia di atas 40 tahun.

### 3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	8	13%
2	Diploma	4	7%
3	S1	36	61%
4	S2	11	19%
5	S3	0	0%
	Jumlah	59	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Mayoritas peserta studi memiliki latar belakang pendidikan berikut, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas: 8 lulusan SMA (13%), 4 lulusan diploma (7%), 47 bergelar sarjana (61%), dan 11 bergelar magister (19%). Tidak ditemukan responden dengan gelar doktor dalam bidang pendidikan. Hasilnya, mayoritas peserta studi memiliki gelar S1 atau sarjana.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

##### 4.1.2.1 Disiplin Kerja (X1)

Deskripsi frekuensi dari variabel Disiplin Kerja (X1) disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja**

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	34	25	0	0	0	59	100
2	Saya merasa penting untuk masuk kerja tepat waktu sebagai bagian dari tanggung jawab saya.	35	24	0	0	0	59	100

3	Saya jarang membuang waktu selama jam kerja dan fokus pada pekerjaan saya.	34	24	1	0	0	59	100
4	Saya menggunakan waktu kerja saya dengan efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.	28	31	0	0	0	59	100
5	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas.	33	26	0	0	0	59	100
6	Saya selalu mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh kantor bupati.	34	25	0	0	0	59	100
7	Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.	35	23	1	0	0	59	100
8	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas saya sesuai dengan target yang telah ditentukan.	33	25	1	0	0	59	100
9	Saya selalu membuat laporan harian kerja secara lengkap dan tepat waktu.	28	31	0	0	0	59	100
10	Sayamenyadari pentingnya membuat laporan harian untuk evaluasi kerja saya.	28	30	1	0	0	59	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Melalui tabel tersebut dapat terlihat apabila mayoritas partisipan menyetujui pernyataan yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja. Respons mereka, yang selalu tepat waktu, mengikuti aturan yang berlaku, serta memenuhi tugas-tugas tergantung pada jadwal yang dipertanggungjawabkan, telah mencerminkan hal ini.

#### 4.1.2.2 Motivasi Kerja (X2)

Deskripsi frekuensi dari variabel Motivasi Kerja (X2) disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 6**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Variabel**  
**Motivasi Kerja**

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya merasa puas dengan balas jasa yang saya terima dari pekerjaan saya.	28	27	4	0	0	59	100
2	Balas jasa yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang saya lakukan.	30	25	4	0	0	59	100
3	Kondisi kerja di kantor mendukung saya untuk bekerja dengan nyaman dan produktif.	22	28	7	0	2	59	100
4	Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor bupati sudah memadai untuk mendukung tugas-tugas saya.	22	23	11	2	1	59	100
5	Saya selalu berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi dalam setiap tugas yang diberikan	22	27	8	2	0	59	100
6	Saya merasa bahwa prestasi kerja saya diakui oleh rekan-rekan kerja dan atasan.	18	31	8	2	0	59	100
7	Saya sering menerima pengakuan dari atasan atas hasil kerja yang baik.	18	26	9	6	0	59	100
8	Pengakuan dari atasan memberikan saya motivasi untuk bekerja lebih baik lagi	23	29	7	0	0	59	100
9	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan di kantor bupati.	22	32	5	0	0	59	100
10	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian saya.	23	31	5	0	0	59	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Melalui tabel tersebut jelas terlihat jika sebagian besar responden menjawab semua pernyataan terkait variabel Motivasi Kerja dengan jawaban setuju. Itu menandakan bahwa hadiah atau penghargaan yang diterima responden dari Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara, fasilitas yang memadai, serta adanya pengakuan dan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, dapat memberikan motivasi.

### 4.1.2.3 Kepuasan Kerja (Z)

Deskripsi frekuensi dari variabel Kepuasan Kerja (Z) disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 7**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja**

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan di kantor bupati.	36	17	6	0	0	59	100
2	Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.	34	19	6	0	0	59	100
3	Saya merasa bahwa upah yang saya terima sudah adil dan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	30	22	7	0	0	59	100
4	Pembayaran gaji di tempat saya bekerja selalu tepat waktu	23	25	11	0	0	59	100
5	Proses promosi di kantor bupati dilakukan secara adil dan transparan.	15	25	17	0	2	59	100
6	Saya merasa ada peluang yang jelas untuk mendapatkan promosi di tempat kerja saya.	13	26	18	0	2	59	100
7	Atasan saya memberikan bimbingan dan dukungan yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.	16	31	12	0	0	59	100
8	Saya merasa atasan saya menghargai dan mengakui usaha serta kerja keras saya.	28	23	8	0	0	59	100
9	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan di kantor bupati.	30	23	6	0	0	59	100
10	Rekan-rekan kerja saya mendukung dan membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.	31	22	6	0	0	59	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Terbukti dari tabel berikut yang memperlihatkan apabila mayoritas responden setuju dengan setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel

kepuasan kerja. Respons mereka yang menunjukkan apabila mereka puas dengan tugas yang diberikan, upah yang diterima, serta hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, telah memperjelas hal ini.

#### 4.1.2.4 Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi frekuensi dari variabel kinerja Pegawai (Y) disajikan tabel berikut:

**Tabel 4. 8**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai**

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan	35	21	3	0	0	59	100
2	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari kantor bupati	33	25	1	0	0	59	100
3	Saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin	32	25	2	0	0	59	100
4	Saya akan berusaha mematuhi segala peraturan yang diberikan	33	24	2	0	0	59	100
5	Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak	28	29	2	0	0	59	100
6	Setiap Pegawai dituntut untuk bekerja dengan teliti	30	24	5	0	0	59	100
7	Pimpinan menjadi panutan saya dalam bekerja	25	28	6	0	0	59	100
8	Pemimpin bertindak cepat ketika ada permasalahan yang dihadapi	25	30	4	0	0	59	100
9	Pegawai dituntut untuk jujur dalam bekerja	27	28	4	0	0	59	100
10	Saya akan bekerja sesuai dengan kreativitas yang saya miliki	26	29	4	0	0	59	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Terbukti dari tabel berikut ini bahwasanya kebanyakan responden menyetujui setiap pernyataan yang dibuat terkait variabel Kinerja Karyawan.

Tanggapan mereka, yang menunjukkan bahwa mereka yakin kinerja mereka sudah memadai sebab mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan, mematuhi dan berinisiatif dalam pekerjaan, serta memberikan standar mutu hasil kerja yang baik, telah menunjukkan hal ini.

## **4.2 Analisis Data**

Temuan kuesioner disediakan, dan data kualitatif yang diperoleh darinya diubah menjadi data kuantitatif sesuai dengan standar yang sebelumnya telah ditentukan. Setiap variabel yang diteliti memiliki data kuantitatif mentahnya di sini. Data yang telah dideskripsikan sebelumnya akan dianalisis guna memberi Gambaran yang lebih jelas mengenai temuan penelitian. Analisis model struktural (*inner model*) dan model pengukuran (*outer model*) menjadi dua tahap utama analisis SEM-PLS.

### **4.2.1 Analisis *Outer Model***

Memastikan validitas dan keandalan alat ukur merupakan tujuan dari pemeriksaan model pengukuran, yang juga dikenal sebagai *outer model*. *Composite reliability*, *convergent validity*, dan *discriminant validity* ialah beberapa indikator analisis penting dalam model ini.

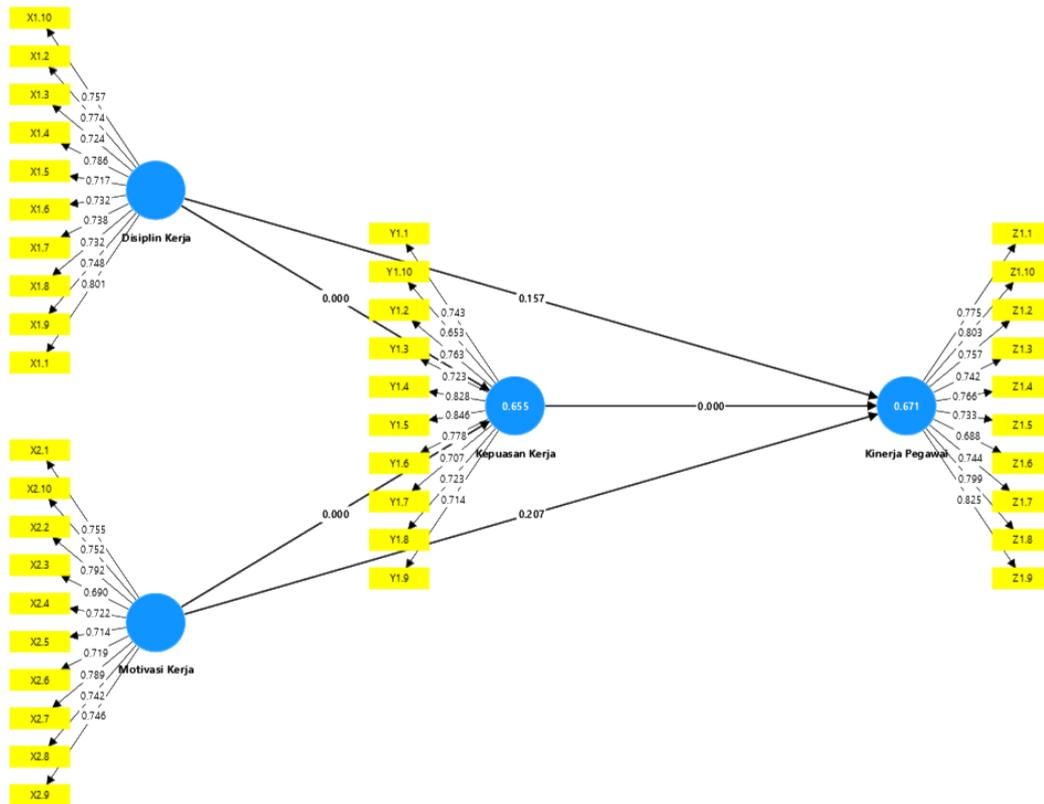
#### **4.2.1.1 *Convergent Validity***

Standardized loading factor pada variabel eksogen dan endogen dalam model pengukuran sering kali merupakan tempat ditemukannya nilai *convergent validity*. Standardized loading factor di atas 0,5 dianggap sesuai untuk tujuan penelitian. Wati (2018) dalam (Prasetyo et al., 2021) .

**Tabel 4. 9**  
**Tabel *Outer Louding***

No	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
X1.1	0,801			
X1.2	0,774			
X1.3	0,724			
X1.4	0,786			
X1.5	0,717			
X1.6	0,732			
X1.7	0,738			
X1.8	0,732			
X1.9	0,748			
X1.10	0,757			
X2.1		0,755		
X2.2		0,792		
X2.3		0,690		
X2.4		0,722		
X2.5		0,714		
X2.6		0,719		
X2.7		0,789		
X2.8		0,742		
X2.9		0,746		
X2.10		0,752		
Y1.1			0,743	
Y1.2			0,763	
Y1.3			0,723	
Y1.4			0,828	
Y1.5			0,846	
Y1.6			0,778	
Y1.7			0,707	
Y1.8			0,723	
Y1.9			0,714	
Y1.10			0,653	
Z1.1				0,775
Z1.2				0,757
Z1.3				0,742
Z1.4				0,766
Z1.5				0,733
Z1.6				0,688
Z1.7				0,744
Z1.8				0,799
Z1.9				0,825
Z1.10				0,803

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)



Gambar 4.1 Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)  
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Hasil analisis dengan SmartPLS 4.1.0.6 dapat disaksikan pada gambar 4.1 dan table di atas. Nilai *outer model* memperlihatkan bahwasanya konstruk dan variabel memenuhi kriteria validitas konvergen, karena indikator-indikatornya mempunyai nilai validitas yang lebih besar dari 0,5. Melalui Gambar 4.1 serta tabel, korelasi untuk faktor kinerja, kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin memiliki nilai melebihi 0,5.

#### 4.2.1.2 *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* yakni kemampuan sebuah uji untuk membedakan ukuran dari dua variabel yang memiliki kesamaan konseptual. *Discriminant Validity* dinilai berdasarkan AVE (*Average Variance Extracted*) dan kaitan antar

konstruk ataupun variabel laten. Agar sebuah variabel laten dianggap menyertakan *Discriminant Validity* yang tinggi, maka nilai AVE haruslah melebihi 0,5.

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Pengujian *Average Variance Extracted***

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
Disiplin Kerja	0.564
Motivasi Kerja	0.552
Kepuasan Kerja	0.562
Kinerja Pegawai	0.584

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Melalui Tabel 4.10 bisa ditemukan nilai AVE variabel kepuasan, kinerja disiplin, dan motivasi lebih dari 0,5, maka dianggap apabila masing-masing variabel sudah memenuhi asumsi pengujian *Discriminant Validity*.

#### 4.2.1.3 *Composite Reliability*

Hal ini dipergunakan dalam proses evaluasi reliabilitas konstruk dan dapat diselidiki dengan menerapkan variabel koefisien laten. Estimasi reliabilitas komposit minimal 0,7. Sarstedt et al.,(2021) dalam (Prasetyo et al., 2021)

**Tabel 4. 11**  
***Composite Reliability***

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja	0.928
Motivasi Kerja	0.925
Kepuasan Kerja	0.927
Kinerja Pegawai	0.933

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Mengacu pada tabel 4.11, reliabilitas konstruk untuk *Composite reliability* memenuhi standar, dengan nilai melebihi 0.7. Hal tersebut memperlihatkan jika semua konstruk pada riset ini sangat reliabel.

#### 4.2.1.4 *Cronbach's Alpha*

*Cronbach's Alpha* ialah hasil dari uji reliabilitas yang mengevaluasi *composite reliability*, sementara nilai *Cronbach Alpha* juga memberikan penilaian terhadap keandalan suatu konstruk. Nilai *Cronbach Alpha* yang melebihi dari atau sama dengan 0,7 mengindikasikan bahwa item-item dalam suatu skala pengukuran memiliki konsistensi internal yang baik menurut Basbeth et al., (2018) dalam (Prasetiyo et al., 2021)

**Tabel 4. 12**  
***Cronbach's Alpha***

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>
Disiplin Kerja	0,914
Motivasi Kerja	0,911
Kepuasan Kerja	0,914
Kinerja Pegawai	0,921

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa konstruk reliabilitas untuk *Cronbach's Alpha* mengandung nilai yang melebihi 0,7, yang menandakan apabila konstruk tersebut memenuhi standar yang ditetapkan. Demikianlah, dengan kata lain semua konstruk dalam studi ini mempunyai reliabilitas tinggi.

#### 4.2.2 *Analisa Inner Model*

Begitu kriteria *outer model* terpenuhi, tahapan selanjutnya yakni menjalankan uji model struktural (*inner model*). Analisis model struktural melibatkan tiga jenis pengujian: *F-Square*, *R-Square*, dan Uji Hipotesis. Di bawah ini adalah hasil dari pengujian tersebut:

##### 4.2.2.1 *Hasil R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Model dianggap rendah (lemah) jika nilai adjusted ialah 0,25;
2. Model dianggap sedang (moderate) jika nilai adjusted ialah 0,50;
3. Model dianggap kuat (substansial) jika nilai adjusted ialah 0,75.

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji *R-Square***

<b>Variabel</b>	<b><i>R-Square</i></b>	<b><i>R-Square Adjusted</i></b>
Kepuasan Kerja	0,665	0,643
Kinerja Pegawai	0,671	0,653

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Mengacu pada hasil tabel tersebut, pengujian nilai *Adjusted R-Square* memperlihatkan bahwa model jalur dengan variabel intervening memiliki nilai sebesar 0,643 dan 0,653. Artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dapat menjelaskan sebanyak 64,3% pada variabel Kepuasan Kerja (Z) sehingga menempatkan model ini dalam kategori substansial dengan tingkat moderat. Selanjutnya, Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) menyumbang 65,3% pada variabel Kinerja Karyawan (Y), memperlihatkan apabila model ini juga substansial moderate.

#### **4.2.2.2 Hasil Uji *F-Square***

Uji *F-Square* dipergunakan dalam mengetahui sejauh mana variabel eksogen (mempengaruhi) memberi dampak pada variabel endogen (dipengaruhi). *F-Square*, yang juga dikenal sebagai efek perubahan, mengevaluasi seberapa besar fluktuasi nilai sewaktu sebuah variabel eksogen yang spesifik dikeluarkan dari model. Metode ini membantu menentukan apakah penghapusan variabel tersebut memiliki efek yang berarti pada konstruk endogen secara keseluruhan.

Kriteria dari *F-Square* yakni:

1. Pengaruh variabel eksogen pada variabel endogen bersifat minimal apabila nilainya kurang dari 0,02.
2. Pengaruh variabel eksogen pada variabel endogen bersifat sedang apabila nilainya berjumlah 0,15.
3. Pengaruh variabel eksogen pada variabel endogen bersifat signifikan apabila nilainya berjumlah 0,35.

**Tabel 4. 14**  
**Hasil F-Square**

<b>Variabel</b>	<b>Disiplin Kerja (X1)</b>	<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>
Disiplin Kerja (X1)			0,238	0,092
Motivasi Kerja (X2)			0,416	0,068
Kepuasan Kerja (Z)				0,176
Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Melalui tabel tersebut, penjelasan nilai *F-Square* didapatkan hasil:

1. Disiplin Kerja (X1) mengandung pengaruh berjumlah 0,092 terhadap Kinerja Karyawan (Y), itulah yang menandakan apabila variabel eksogen memberi pengaruhnya terhadap variabel endogen dengan tidak begitu berarti.
2. Dampak Motivasi Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) ditemukan nilai sebanyak 0,068, sehingga mempresentasikan dampak variabel eksogen pada variabel endogen sifatnya sedang.
3. Dampak variabel eksogen pada variabel endogen bersifat sedang, hal ini ditunjukkan dengan nilai Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,238.

4. Korelasi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebesar 0,416, yang mana menandakan variabel eksogen memberi pengaruhnya yang kuat pada variabel endogen.
5. Ditemukan variabel eksogen menyalurkan pengaruhnya pada variabel endogen yang bersifat sedang, hal ini ditunjukkan dengan nilai kepuasan kerja ( $Z$ ) pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,176.

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

Tahap akhir dalam pengujian inner model adalah pengujian hipotesis. Hipotesis yang dibuat berdasarkan teori, penelitian sebelumnya, dan rasionalisasi akan diuji melalui prosedur kalkulasi algoritma yang ada. Pengujian hipotesis mencakup tiga jenis analisis: total effect (pengaruh total), indirect effect (pengaruh tidak langsung), dan direct effect (pengaruh langsung). Pemeriksaan ini berdasarkan nilai T-statistik yang diperoleh selama tahap bootstrapping. Hasil bootstrapping yang diproses menggunakan aplikasi Smart PLS menunjukkan dampak indirect dan direct, yang akan diuraikan lebih lanjut di bawah ini:

#### 4.2.3.1 Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Analisis *direct effect* berupaya untuk menentukan koefisien jalur antara variabel yang dipengaruhi (endogen) dan variabel yang memengaruhi (eksogen) (Duryadi, 2021)

Nilai koefisien jalur yang positif menandakan apabila dampak satu variabel pada variabel lainnya bersifat linier, yakni kenaikan satu variabel akan mengakibatkan kenaikan variabel lain (Ghozali & Latan, 2015)

Jika nilai koefisien jalur negatif, pengaruhnya sebaliknya, yaitu kenaikan satu variabel akan mengakibatkan penurunan variabel lain (Ghozali & Latan, 2015)

Nilai probabilitas/P-Value menunjukkan signifikansi, yaitu apabila P-Value  $< 0,05$ , artinya hasil dianggap memiliki signifikansi, lalu apabila P-Value  $> 0,05$ , artinya hasil dianggap tidak memiliki signifikansi (Ghozali & Latan, 2015)

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)**

Hipotesis	Original Sampel	Sampel Mean	Standartd Deviation	T-Statistics	P-Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,258	0,257	0,115	2,254	0.024
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,238	0,243	0,112	2,122	0.034
Kepuasan Kerja ->Kinerja Pegawai	0.410	0,408	0,132	3,112	0.002
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0,382	0,386	0,117	3,259	0.001
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,505	0,507	0,109	4,629	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Melalui tabel hasil *path coefficient*, bisa dilihat semua nilai *path coefficient*-nya positif. Ini artinya semua pengaruh antar variabel itu positif. Berikut penjelasannya:

Nilai t-statistik berjumlah 2,254 menandakan apabila peningkatan kinerja pegawai berkorelasi dengan level disiplin kerja yang lebih besar. Penemuan berikut memperlihatkan adanya korelasi kuat antara peningkatan tingkat disiplin staf dan peningkatan produktivitas. Disiplin di tempat kerja sudah membuktikan

hadirnya dampak yang besar bagi kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai probabilitas (*p-values*) berjumlah 0,024, yang tidak melebihi 0,05.

Nilai t-statistik yaitu 2,122 memperlihatkan hadirnya hubungan yang baik antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja seseorang akan lebih baik jika motivasi kerjanya lebih tinggi. Dampak motivasi kerja pada kinerja karyawan diperlihatkan melalui nilai probabilitasnya (nilai-p) yakni 0,034, yang tidak melebihi 0,05, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut cukup besar.

Nilai t-statistik sebanyak 3,112 memperlihatkan bila kinerja karyawan diberi dampak yang itu memiliki kepositifan oleh kepuasan kerja. Penemuan berikut memperlihatkan apabila peningkatan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja akan mendorong maju output. Kinerja karyawan telah terbukti sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dengan nilai probabilitas (*p-values*) yaitu 0,002, yang tidak melebihi 0,05.

Disiplin kerja, dengan t-statistik 3,259, merupakan faktor signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Itu memperlihatkan apabila kepuasan kerja pekerja meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerja mereka. Disiplin kerja terbukti mengandung dampak besar pada kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai probabilitas (*p-values*) yakni 0,001, yang tidak melebihi 0,05.

Statistik t sebanyak 4,629 menandakan apabila kepuasan yang lebih besar berkorelasi dengan motivasi yang lebih besar juga. Inilah yang menandakan jika meningkatnya tingkat kepuasan sesuai dengan meningkatnya tingkat motivasi

kerja di antara karyawan. Kepuasan kerja terbukti sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) yakni 0,000, yang kurang dari 0,05.

#### **4.2.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Istilah “*Indirect Effect*” mengacu pada proses di mana satu variabel eksogen memengaruhi variabel lain, yang pada gilirannya memengaruhi variabel endogen. Koefisien jalur dari variabel eksogen ke variabel interaksi dan koefisien jalur dari variabel perantara ke variabel endogen harus ditambahkan untuk menghitungnya (Duryadi, 2021)

Kaitan antara variabel eksogen (X1/Disiplin Kerja) dengan variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan) dipengaruhi oleh variabel intervening (Kepuasan Kerja) apabila nilai  $P < 0,05$  maka menandakan hasil signifikan.

Hal ini tersebut secara tidak langsung dinyatakan, pengaruhnya adalah tidak langsung (Ghozali & Latan, 2015).

Kaitan antara variabel eksogen (X2/Motivasi Kerja) dengan variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan) tidak dipengaruhi oleh variabel intervening (Kepuasan Kerja) apabila nilai  $P > 0,05$  yang mana kejadian tersebut menandakan hasil studi tidaklah signifikan.

Hal ini secara tidak langsung dinyatakan, pengaruhnya adalah langsung (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Pengaruh Tidak Langsung**

Hipotesis	Original Sampel	Sampel Mean	Standartd Deviation	T-Statistics	P-Values
Disiplin Kerja->Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,157	0,158	0,075	2,089	0,037
Motivasi Kerja->Kepuasan Kerja-> Kinerja Pegawai	0,207	0,207	0,081	2,566	0,010

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan table di atas yaitu pengujian *indirect effect* didapatkan hasil sebagai berikut:

Hasil analisis memperlihatkan jika pengaruh Disiplin Kerja pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan menjadi variabel interveningnya menghasilkan nilai 2,089 dan nilai p 0,037. Hal tersebut menandakan apabila Kepuasan Kerja membantu memoderasi hubungan antara Disiplin dan Kinerja.

Sementara itu, dampak Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di mana Kepuasan Kerja menjadi variabel interveningnya menghasilkan nilai 2,566 dan nilai p 0,010. Hal tersebut memperlihatkan apabila Kepuasan Kerja juga membantu memoderasi hubungan Motivasi dengan Kinerja.

#### **4.2.3.3 Pengaruh Total (Total Effect)**

Hasil dari penggabungan jalur dari variabel eksogen ke variabel intermediet dan jalur dari variabel intermediet ke variabel endogen disebut *total effect* (Duryadi, 2021). Koefisien jalur dari variabel intermediet ke variabel endogen ditambahkan dengan koefisien jalur dari variabel eksogen ke variabel intermediet untuk perhitungan.

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Pengaruh Total**

<b>Hipotesis</b>	<b>Original Sampel</b>	<b>Sampel Mean</b>	<b>Standartd Deviation</b>	<b>T-Statistics</b>	<b>P-Values</b>
Disiplin Kerja-> Kinerja Pegawai	0,382	0,386	0,117	3,259	0,001
Motivasi Kerja->Kinerja Pegawai	0,415	0,415	0,097	4,255	0,000
Kepuasan Kerja->Kinerja Pegawai	0,410	0,408	0,132	3,112	0,002
Disiplin Kerja-> Kinerja Pegawai	0,505	0,507	0,109	4,629	0,000
Motivasi Kerja-> Kinerja Pegawai	0,445	0,450	0,088	5,065	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Setelah menganalisis pengaruh keseluruhan dari semua variabel, peneliti mendapatkan hasil seperti berikut:

Total effect secara keseluruhan memiliki pengaruh keseluruhan sebesar 3.259 terhadap kinerja karyawan, dengan P-Value berjumlah 0,001 yang kurang dari 0,05.

Total effect motivasi kerja pada kinerja karyawan menghasilkan nilai sebesar 4,255 yang juga lebih kecil dari 0,05, dengan P-Value berjumlah 0,000.

Melalui P-Value berjumlah 0,002, kurang dari 0,05, total effect kepuasan kerja pada kinerja karyawan diukur berjumlah 3,112.

Dengan P-Value berjumlah 0,000, total effect disiplin kerja pada kepuasan kerja adalah 4,629.

Kedua P-Value tersebut di bawah 0,05, dan total effect Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja masing-masing adalah 5,065 dan 0,000.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Temuan riset yang mencakup hasil uji t-statistik sebanyak 2,254 dan nilai-P sebanyak 0,024 memperlihatkan apabila disiplin kerja menyalurkan pengaruhnya yang signifikan serta positif pada kinerja. Itulah yang menandakan jika kinerja karyawan meningkat seiring dengan peningkatan disiplin kerja, yang mendukung validitas hipotesis pertama.

Peningkatan disiplin kerja menjadi faktor kunci sewaktu mendorong naik kinerja karyawan. Menjaga kedisiplinan karyawan begitu krusial untuk meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja. Demikianlah, setiap karyawan perlu diajarkan disiplin kerja karena hal ini terkait erat dengan kebutuhan moral mereka untuk memenuhi tanggung jawab mereka (Sutrisno, 2016).

Peningkatan produktivitas kerja karyawan akan menguntungkan organisasi secara menyeluruh di mana hal ini akan berkorelasi dengan peningkatan disiplin karyawan dan peningkatan motivasi. Pendapat para ahli dari penelitian sebelumnya mendukung dampak disiplin dan motivasi terhadap kinerja pekerja.

Temuan itu sesuai dengan studi milik (Arifin & Sasana, 2022), (Putri, 2017), (Nurhalizah & Oktiani, 2024), (Amalia et al., 2023), dan (Tsuraya & Fernos, 2023) yang dapat disimpulkan apabila kinerja karyawan diberi pengaruh oleh disiplin kerja yang mengandung kepositifan yang signifikan. Kinerja tenaga kerja bisa dioptimalkan apabila memiliki sikap disiplin, yang begitu penting guna meraih keinginan instansi.

### **4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

*T-statistic* berjumlah 2,122 dan nilai *P* berjumlah 0,034 menandakan apabila motivasi serta kinerja karyawan mengandung korelasi positif serta bermakna, didasarkan temuan kali ini. Hipotesis kedua dapat diterima karena data ini menandakan apabila kenaikan motivasi akan didampingi oleh meningkatnya kinerja.

Motivasi di tempat kerja begitu penting sebab orang-orang terdorong saat mereka mencapai tujuan mereka. Seseorang harus terlebih dahulu memenuhi kebutuhan fisik paling mendasar mereka untuk mencapai keinginan mereka yang lebih tinggi. Motivasi sangat penting dalam sebuah perusahaan karena seseorang tidak akan bekerja kecuali mereka terdorong. Motivasi dapat berasal dari keinginan dasar fundamental seseorang, tetapi juga dapat dipicu oleh rangsangan luar. Variabel pemicu disebut sebagai motivator, dan rangsangan eksternal ini (baik non-fisik maupun fisik) dikenal sebagai motivator. Semakin banyak insentif yang diberikan, semakin produktif pekerja di tempat kerja, yang menguntungkan organisasi secara menyeluruh.

Penemuan kali ini selaras dengan studi milik (Umar & Norawati, 2022),(Saputra & Fernos, 2023),(Septiadi et al., 2020),(Caissar et al., 2022),dan (Suparman et al., 2023) yang membuktikan apabila motivasi kerja memberikan kontribusi yang bermakna pada peningkatan kinerja.

### **4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Dengan *t*-statistik yang hasil ujinya berjumlah 3,259 dan nilai-*P* berjumlah 0,001, studi ini memperlihatkan apabila disiplin kerja dampaknya positif dan

substansial pada kepuasan kerja. Itulah yang menandakan bahwa hipotesis ketiga dapat divalidasi.

Menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah keadaan atau sikap di mana anggota staf menghormati kebijakan dan prosedur lembaga. Kepuasan terhadap kerja di tempat kerja umumnya secara signifikan diberi dampak oleh disiplin kerja. Menurut riset yang (Rahayu & Dahlia, 2023) jalankan, kepuasan kerja disalurkan pengaruh yang mempunyai kepositifan yang signifikan oleh disiplin kerja, jadi semakin efektif disiplin kerja diterapkan, semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Adapun disiplin kerja seseorang yang mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam tugas, dapat membuat seseorang bekerja dengan lebih baik dan lebih puas. Oleh karena itu, disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Hal ini selaras dengan riset milik (Sa'adah et al., 2022),(Yuliantini & Santoso, 2020),(Meilasari et al., 2020),dan (Subhan & Yusuf, 2020) yang memperlihatkan Disiplin Kerja menyertakan dampak yang positif serta besar pada Kepuasan Kerja.

#### **4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji t-statistik berjumlah 4,629 dan nilai P berjumlah 0,000 memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja secara positif dan besar. Hal tersebut memperlihatkan validitas hipotesis keempat.

Menurut (Sutrisno, 2016) sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup unsur-unsur seperti budaya tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, upah yang didapat, serta komponen fisiologis dan psikologis, tercermin dalam tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja karyawan begitu diberi dampak oleh motivasi kerja.

Menurut penelitian yang di lakukan oleh (Yuliantini & Santoso, 2020) bahwasanya kebahagiaan kerja diberi pengaruh oleh motivasi kerja yang mempunyai kepositifan yang signifikan. Maknanya tingkat kepuasan tenaga kerja meningkat seiring dengan tingkat motivasi kerja mereka. Motivasi Kerja seseorang, yang mencakup tujuan yang jelas, pengakuan, dan penghargaan, dapat membuat seseorang bekerja dengan lebih baik dan lebih puas. Oleh karena itu, motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Penemuan kali ini selaras dengan studi milik (Rahayu & Dahlia, 2023),(Ginting & Siagian, 2021),(Adrian & Arianto, 2022),dan (Siregar et al., 2022) menyatakan bahwasanya Motivasi Kerja memberi pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja yang positif serta signifikan.

#### **4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

*T-statistic* berjumlah 3,112 dan nilai *P* berjumlah 0,002 menunjukkan bahwa temuan riset memperlihatkan ditemukannya relasi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja yang memiliki kepositifan yang signifikan. Hipotesis kelima diterima berdasarkan temuan ini.

Secara positif kinerja karyawan diberi pengaruh yang bermakna oleh kepuasan kerja. Riset (Ginting & Siagian, 2021) menunjukkan adanya korelasi

yang besar antara kinerja pekerja dan kepuasan kerja. Alhasil, kinerja karyawan akan semakin baik jika mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Seseorang dapat termotivasi untuk bekerja lebih produktif jika mereka merasa puas dengan pekerjaannya, yang meliputi perasaan bangga, sejahtera, dan apresiasi. Akibatnya, kebahagiaan kerja memiliki dampak besar pada seberapa baik karyawan bekerja.

Penemuan tersebut selaras juga dengan studi milik (Fitriya & Kustini, 2022),(Azhari & Supriyatin, 2020),(Syahmirza & Prawitowati, 2022),dan (Sunaryo & Nasrul, 2018) yang membuktikan jika kepuasan kerja secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

#### **4.3.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Temuan dari riset memperlihatkan bahwasanya disiplin serta kinerja secara langsung diberi pengaruh oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal itu didukung oleh hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistik 2,089 dan nilai P 0,037. Alhasil, hipotesis keenam yang mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki peran variabel intervening dengan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan diterima.

Kebijakan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai harus ditetapkan jika tujuan instansi ingin tercapai. Hal tersebut akan meningkatkan dan memajukan operasional instansi. Dalam meraih apa yang organisasi inginkan, setiap individu ataupun kelompok haruslah bertindak menyesuaikan batas kewenangan dan pertanggungjawaban yang telah ditetapkan, serta berpegang teguh pada prinsip-prinsip etika dan moral yang mana itulah yang disebut kinerja (Hasibuan, 2020). Kinerja pegawai, kepuasan kerja, dan disiplin

kerja saling berkaitan erat. Melalui data yang diraih peneliti, isu utama yang dihadapi instansi tersebut adalah rendahnya disiplin kerja pegawainya, yang terlihat dari banyaknya ketidapatuhan dan ketidakhadiran yang melebihi batas toleransi. Hal itulah yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai, yang selanjutnya dapat menyalurkan dampaknya pada kinerja. Demikianlah, penelitian tentang kinerja, kepuasan, dan disiplin menjadi penting.

Itu selaras dengan riset milik (Susanti & Aesah, 2022), dan (Dewi et al., 2022) yang memperlihatkan apabila melalui kepuasan kerja, kinerja dan disiplin secara tidak langsung ditemukan hubungan yang baik dan bermakna. Itu menandakan apabila hubungan antara disiplin dan kinerja pekerja telah berhasil dimediasi oleh kepuasan kerja. Jadi, dapat diterima untuk mengakui efektivitas kepuasan kerja sebagai mediator.

#### **4.3.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Riset ini menemukan apabila kinerja karyawan dan motivasinya diberikan dampak secara tidak langsung oleh kepuasan kerja, yang berfungsi sebagai variabel intervening. Hal tersebut didukung oleh t-statistik yaitu 2,566 dan nilai-P 0,010. Hipotesis ketujuh, yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki peran menjadi variabel intervening dengan Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja, diterima.

Motivasi yang dapat meningkatkan kebahagiaan kerja diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan karena pada akhirnya akan meningkatkan dan memajukan kinerja organisasi. Kinerja, berdasarkan pendapat (Kasmir, 2016) ialah bukti nyata yang dihasilkan setelah memenuhi tanggung jawab dan tugas

dalam waktu khusus. Kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja semuanya saling berkorelasi kuat.

Berdasarkan data yang peneliti terima, permasalahan utama yang dihadapi instansi adalah rendahnya motivasi kerja pegawai, yang ditunjukkan oleh kurangnya inisiatif dan semangat kerja. Hal tersebut bisa memengaruhi kinerja pegawai melalui tingkat kepuasan mereka. Oleh karena itu, pentingnya dijalankan kajian yang berkaitan dengan motivasi kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja.

Itu selaras dengan studi terdahulu yang dijalankan oleh (Susanti & Aesah, 2022), dan (Lantara, 2019) yang menyatakan melalui kepuasan kerja, ditemukan hubungan positif, tidak langsung dan besar antara motivasi kerja dan kinerja. Hal tersebut memperlihatkan apabila kaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan telah berhasil dimediasi kepuasan kerja. Demikianlah, dapat diterima untuk mengakui peran mediasi kepuasan kerja.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Melalui temuan studi yang sebelumnya dijabarkan di atas, dapat diberi kesimpulan bahwa:

1. Di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara, disiplin kerja menyalurkan pengaruhnya pada kinerja pegawai secara positif dan cukup besar.
2. Di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara, motivasi kerja menyalurkan pengaruhnya pada kinerja pegawai secara positif dan cukup besar.
3. Di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara, disiplin kerja menyalurkan pengaruhnya pada pada kepuasan kerja pegawai secara positif dan signifikan.
4. Di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara, motivasi kerja menyalurkan pengaruhnya pada kepuasan kerja pegawai secara positif dan signifikan.
5. Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara, kinerja pegawai mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja.
6. Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara, kepuasan kerja berperan menjadi variabel intervening pada kaitan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
7. Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara, motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai melalui fungsi kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## **5.2 Saran**

Mengacu pada temuan studi kali ini, penulis mengajukan sejumlah saran sebagai berikut bagi pihak-pihak yang bersangkutan:

1. Diharapkan penemuan kali ini dapat memberi kontribusi bagi Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara dalam mendorong kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai diyakini dapat meningkatkan pencapaian tujuan instansi secara keseluruhan.
2. Studi berikut diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara dalam menaikkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja yang besar diekspektasikan dapat membagikan dampak baik pada kinerja pegawai dan mendorong secara keseluruhan tercapainya tujuan instansi.
3. Diharapkan studi kali ini dapat memberi masukan kepada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Peningkatan disiplin kerja akan memastikan bahwa setiap tugas dilaksanakan sesuai standar dan waktu yang ditetapkan, sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan lebih efektif.
4. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan hadirnya motivasi kerja yang tinggi, diharapkan produktivitas dan kontribusi pegawai pada pencapaian tujuan instansi akan semakin optimal.

## **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Kendati telah memenuhi kaidah-kaidah penelitian ilmiah, riset kali ini memiliki sejumlah keterbatasan, yakni:

1. Dalam studi kali ini, faktor-faktor yang ikut memberi dampak pada kinerja karyawan hanya mencakup 2 variabel independen (Motivasi dan Disiplin) serta 1 variabel intervening (Kepuasan Kerja). Hanya saja, masih ada berbagai faktor lainnya yang juga turut andil dalam memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, pelatihan, pengawasan, dan berbagai karakteristik lainnya.
2. Penggunaan data kuisisioner dalam penelitian memiliki keterbatasan, karena ada risiko bahwa responden mungkin tidak memberikan jawaban yang benar-benar mencerminkan keadaan sebenarnya.
3. Adanya keterbatasan waktu penelitian karena objek yang diteliti di luar daerah

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, D., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 167–179. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1752>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., T, Z., & Redjeki, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Faperta IPB. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 355–359. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1146>
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *JURNAL Ecoment Global*, 3, 23–34.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Islam Indonesia*, 11(1), 1–5. [https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/5737%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5737/15911093\\_FAJAR\\_KURNIAWAN\\_MM46\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/5737%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5737/15911093_FAJAR_KURNIAWAN_MM46_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 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>
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Daulay, R., Christiana, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction R Daulay, I Christianaf, S Handayani. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 236–242.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang

- Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Daulay, R., & Marlina, D. (2019). The impact of islamic leadership on employee satisfaction on Syariah Banking Institutions in Medan City. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 1(1), 551–559.
- Daulay, R., & Susi, H. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, 2(1), 156–164.
- Dewi, E. A., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(5), 930. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i5.2129>
- Dewi, P. C., Wimba, G. A., & Agustina, D. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar. *Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1240–1252.
- Duryadi, D. (2021). Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS. In *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik* (Vol. 7, Issue 1).
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1786>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris (2nd Ed)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.965>
- Halizah, N., Wisudaningsih, E. T., & Aqidah, W. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387–394. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624> DOI:<http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis of Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance: Study in Pt. Xyz Medan. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 2(1), 808–813.

- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Hidayat, N. Y., Sayuti, J., & Miskiyah, N. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 29–38. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb/article/view/4359>
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–11.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kurniawan, F. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 241. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Maharati, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

- Kepuasan kerja Guru. *JEBDEER: Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research*, 3(2), 37–54. <https://doi.org/10.32616/jbr.v3i2.278>
- Makanjee, C. R., Hartzer, Y. F., & Uys, I. L. (2006). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. *Radiography*, 12(2), 118–126. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2005.04.005>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyun, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya*, 5(2), 1456–1469. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.745>
- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan : Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/index.php/semnas>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurhasanah, Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2016). Perilaku Organisasi ( dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.

- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Putri, S. H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Nisantara PGRI Kediri*, 01, 1–7.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Ratmawati, Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 197–210.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56. Retrieved From, 2(1), 49–56. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 4(1), 55. <https://doi.org/10.51804/iej.v4i1.1665>
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu* ..., 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1613>
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan

- disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555>
- Solihatun, Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 13–26. <https://doi.org/10.1201/9781003160366-2>
- Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 13–19. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.136>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Philips Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(1), 15–25. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i1.1673>
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i1.51314>
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syahmirza, J., & Prawitowati, T. (2022). Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 536–552. <https://doi.org/10.31842/jurnalinoibis.v5i4.249>
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Jhon Fernos Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>
- Yunita, Y. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya

Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 310–330.  
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  < 25 thn  25-40 thn  > 40 thn
4. Pendidikan :  SMA  D3  S1  S2  S3
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 pada kolom yang dianggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibuk

**VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Masuk Kerja Tepat Waktu</b>					
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2.	Saya merasa penting untuk masuk kerja tepat waktu sebagai bagian dari tanggung jawab saya.					
	<b>Penggunaan Waktu Secara Efektif</b>					
3.	Saya jarang membuang waktu selama jam kerja dan fokus pada pekerjaan saya.					
4.	Saya menggunakan waktu kerja saya dengan efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.					
	<b>Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja</b>					
5.	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas.					
	<b>Mematuhi Semua Peraturan Organisasi atau Perusahaan</b>					
6.	Saya selalu mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh kantor bupati.					
	<b>Target Pekerjaan</b>					
7.	Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.					
8.	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas saya sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
	<b>Membuat Laporan Harian Kerja</b>					
9.	Saya selalu membuat laporan harian kerja secara lengkap dan tepat waktu.					
10.	Saya menyadari pentingnya membuat laporan harian untuk evaluasi kerja saya.					

**VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Balas Jasa</b>					
1.	Saya merasa puas dengan balas jasa yang saya terima dari pekerjaan saya.					
2.	Balas jasa yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang saya lakukan.					
	<b>Kondisi Kerja</b>					
3.	Kondisi kerja di kantor mendukung saya untuk bekerja dengan nyaman dan produktif.					
	<b>Fasilitas Kerja</b>					
4.	Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor bupati sudah memadai untuk mendukung tugas-tugas saya.					
	<b>Prestasi Kerja</b>					
5.	Saya selalu berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi dalam setiap tugas yang diberikan					
6.	Saya merasa bahwa prestasi kerja saya diakui oleh rekan-rekan kerja dan atasan.					
	<b>Pengakuan dari Atasan</b>					
7.	Saya sering menerima pengakuan dari atasan atas hasil kerja yang baik.					
8.	Pengakuan dari atasan memberikan saya motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.					
	<b>Pekerjaan itu sendiri</b>					
9.	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan di kantor bupati.					
10.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian saya.					

**VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Pekerjaan</b>					
1.	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan di kantor bupati.					
2.	Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.					
	<b>Upah</b>					
3.	Saya merasa bahwa upah yang saya terima sudah adil dan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Pembayaran gaji di tempat saya bekerja selalu tepat waktu					
	<b>Promosi</b>					
5.	Proses promosi di kantor bupati dilakukan secara adil dan transparan.					
6.	Saya merasa ada peluang yang jelas untuk mendapatkan promosi di tempat kerja saya.					
	<b>Pengawas</b>					
7.	Atasan saya memberikan bimbingan dan dukungan yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
8.	Saya merasa atasan saya menghargai dan mengakui usaha serta kerja keras saya.					
	<b>Rekan Kerja</b>					
9.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan di kantor bupati.					
10.	Rekan-rekan kerja saya mendukung dan membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.					

**VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)**

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

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	44
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	35
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	35
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
5	5	3	2	2	2	2	4	4	4	33
4	4	1	5	4	5	2	4	4	4	37
5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	40
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33

5	5	3	2	2	2	2	4	4	4	33
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	35
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Total
5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	47
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	44
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36

3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	43

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	40
5	5	3	3	4	3	3	5	5	5	41
4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	39
4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	40
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
5	5	5	4	1	1	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	34

5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
5	5	5	4	1	1	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44



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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 3718/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/10/2023

Medan, 7/10/2023

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

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fariz Al Farizi Sitorus  
NPM : 2005160388  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Kepuasan dan Retensi.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai  
2. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai  
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Retensi Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Bupati Aceh Utara

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

Hormat Saya  
Pemohon

(Fariz Al Farizi Sitorus)



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

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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

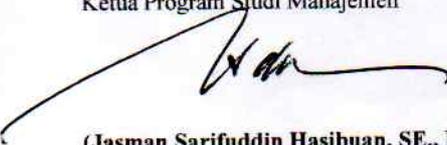
Nomor Agenda: 3718/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/10/2023

Nama Mahasiswa : Fariz Al Farizi Sitorus  
NPM : 2005160388  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 7/10/2023  
Nama Dosen Pembimbing<sup>\*)</sup> : Rahmat Hidayat, ST.MM

Judul Disetujui<sup>\*\*)</sup>

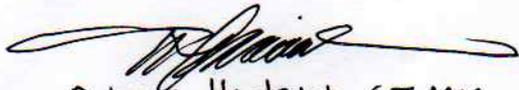
Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan  
Kerja sebagai Variabel Intervening Pada  
Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, Selasa, 27 February 2024

Dosen Pembimbing

  
(Rahmat Hidayat, ST.MM.)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disertai nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

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

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

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

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

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

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

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

Nomor : 578 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 18 Sya'ban 1445 H  
28 Februari 2024 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Kantor Bupati Kab. Aceh Utara**  
**Jln.Keutapang, Kec. Lhoksukon Kab.Aceh Utara**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

**Nama : Fariz Al Farizi Sitorus**  
**Npm : 2005160388**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara.**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



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

**Tembusan :**  
1. Pertiinggal





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disertaikan nomor dan tanggalnya

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

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

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

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

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

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

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

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 578 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi** : **Manajemen**  
**Pada Tanggal** : **24 Februari 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : **Fariz Al Farizi Sitorus**  
**N P M** : **2005160388**  
**Semester** : **VIII (Delapan)**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi** : **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara**

**Dosen Pembimbing** : **Rahmat Hidayat, ST., M.M.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan ” **BATAL** ” bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **28 Februari 2025**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 18 Sya'ban 1445 H  
28 Februari 2024 M



Dekan

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

**Tembusan :**

1. Perteinggal.





PEMERINTAH KABUPATEN ACEH UTARA

Lhoksukon, 13 Mei 2024 M  
5 Dzulkaidah 1445 H

Nomor : 060/98  
Sifat : Segera  
Lampiran : -  
Hal : Persetujuan Riset dan Magang.

Yth, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di -  
Tempat

Berdasarkan Surat Saudara Nomor : 578/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 28 Februari 2024 perihal Persetujuan Riset dan Magang Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini dapat disampaikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui usulan Saudara perihal Permohonan Izin Riset dan Magang dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara" dengan keterangan:  
Nama : FARIZ AL FARIZI SITORUS  
NPM : 2005160388  
Jurusan : Manajemen
2. Hal-hal yang dapat disampaikan dalam pelaksanaan Riset dan Magang terbatas pada informasi bersifat umum dan hanya untuk keperluan penyusunan karya tulis/skripsi dan tidak dibenarkan untuk keperluan lainnya.
3. Selama pelaksanaan Riset dan Magang, mahasiswa yang namanya tersebut di atas wajib membuat laporan dalam bentuk karya tulis/skripsi satu eksemplar dan diserahkan ke Bagian Organisasi Setdakab Aceh Utara sebagai arsip.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.





**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

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

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

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

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

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

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

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

Nomor : 2036 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 04 Shafar 1446 H  
09 Agustus 2024 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Kantor Bupati Kab. Aceh Utara**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Fariz Al Farizi Sitorus**  
N P M : **2005160388**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

**Tembusan :**  
1. Peringgal





**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH UTARA**  
**SEKRETARIAT DAERAH**

Jalan Banda Aceh-Medan Km. 295 Landing Lhoksukon Kode Pos 24382  
Telepon (0645) 8454500 Faksimil (0645) 8454500  
Website [www.acehutama.go.id](http://www.acehutama.go.id)

Lhoksukon, 12 Agustus 2024 M  
7 Shafar 1446 H

Nomor : 423/1106  
Sifat : Segera  
Lampiran : -  
Hal : Keterangan Selesai Riset

Yang Terhormat,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di -

Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1136/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 03 Mei 2024 perihal Menyelesaikan Riset atas nama mahasiswa :

Nama : Fariz Al Farizi Sitorus  
Npm : 2005160388  
Jurusan : Manajemen  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara.

Berkenaan hal tersebut dapat kami terangkan bahwa mahasiswa tersebut diatas telah selesai melaksanakan riset dan penelitian dari bulan Februari s/d Agustus 2024 pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara dengan tujuan penelitian riset sebagaimana judul dimaksud dengan sungguh-sungguh dan untuk dapat dipertanggung jawabkan dengan sebenar-benarnya.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.



a.n. Sekretaris Daerah  
Asisten Administrasi Umum

Fauzan, S.Sos. M.A.P  
Pembina Utama Muda  
Nip. 19681231 199011 1 002

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini **Rabu, 05 Juni 2024** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Fariz Al Farizi Sitorus  
**N .P.M.** : 2005160388  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Geudong/18-11-2002  
**Alamat Rumah** : Jln. Alfaalah 1 no 21  
**Judul Proposal** : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara.

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Merapikan Penulisan
Bab II	Faktor - Faktor tambahkan lagi
Bab III	Tabel Sampel - Tabel Pegawai
Lainnya	Standar Penulisan .
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 05 Juni 2024

**TIM SEMINAR**

Ketua



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

Pembimbing



Rahmat Hidayat S.T, M.M

Sekretaris



Prof. Dr. Jufrizen, SE.,M.Si.

Pembanding



Assoc.Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 05 Juni 2024** menerangkan bahwa:

Nama : Fariz Al Farizi Sitorus  
N .P.M. : 2005160388  
Tempat / Tgl.Lahir : Geudong/18-11-2002  
Alamat Rumah : Jln. Alfaalah 1 no 21  
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Rahmat Hidayat S.T, M.M*

Medan, Rabu, 05 Juni 2024

TIM SEMINAR

Ketua



Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing



Rahmat Hidayat S.T, M.M

Sekretaris



Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.  
Pembanding

Assoc.Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan -



Assoc.Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.  
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Fariz Al Farizi Sitorus  
NPM : 2005160388  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Utara

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2024

Pembuat Pernyataan



**Fariz Al Farizi Sitorus**

NB :

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

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama : Fariz Al Farizi Sitorus  
NPM : 2005160388  
Tempat dan Tanggal Lahir : Geudong, 18 November 2002  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 3 dari 2 bersaudara  
Alamat : Jln Al Falaah 1 no 21  
No. Telpon/WA : 082363680159 (WA)  
Email : [farizalfarizisitorus098@gmail.com](mailto:farizalfarizisitorus098@gmail.com)

### 2. Data Orang Tua

Nama Ayah : U. Supianto, SH  
Pekerjaan : PNS  
Nama Ibu : Linaritawati, SH  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Keudeu Alue Ie Puteh  
No. Telpon : 089525217296

### 3. Data Pendidikan Forma

Sekolah Dasar : SD Negeri 1 Baktiya  
(2008-2014)  
Sekolah Menengah Pertama : MTSN 1 Aceh Utara  
(2014-2017)  
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 3 Putra Bangsa  
(2017-2020)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara Fakultas Ekonomi  
& Bisnis (2020 s/d Sekarang)

Medan, Agustus 2024

Fariz Al Farizi Sitorus