

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVSU**

PROPOSAL

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

**NAMA : BAYU SUMANTRI
NPM : 2005160467
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**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



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 29 November 2024, pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : BAYU SUMANTRI
NPM : 2105160467
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVSU

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.

Penguji II

Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si.

Pembimbing

Drs. Muhammad Elfi Azhar, S.E., M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : BAYU SUMANTRI
NPM : 2005160467
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVSU

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

Medan, Oktober 2024

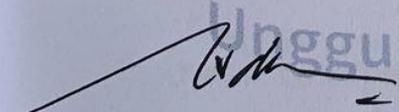
Pembimbing


Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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


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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Bayu Sumantri
NPM : 2005160467
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar SE., M.Si
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang c
Mediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Penanama
Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	kurang kelengkapan masih ditambahkan. OK	8/10 24 14/10 24	
Bab 2	disiplin & team yg digunakan tambahkan perbaikan OK	8/10 24 14/10 24	
Bab 3	OK	8/10 24	
Bab 4	perbaikan di lakukan OK	10/10 24 14/10 24	
Bab 5	OK	29/10 24	
Daftar Pustaka	OK	14/10 24	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace sidang tugas akhir	14/10 24	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Oktober 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, SE., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Bayu Sumantri
NPM : 2005160467
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2024
Pembuat Pernyataan



BAYU SUMANTRI

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVSU

BAYU SUMANTRI
NPM: 2005160467

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: bayusumantriii@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Pada Generasi Sandwich Di Kota Medan secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Generasi Sandwich Di Kota Medan yang jumlahnya tidak diketahui. Sampel dalam penelitian ini menggunakan quota sampling yang berjumlah 100 orang Generasi Sandwich Di Kota Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan secara tidak langsung Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Pada Generasi Sandwich Di Kota Medan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVSU

BAYU SUMANTRI
NPM: 2005160467

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: bayusumantriii@gmail.com

The purpose of this study was to test and analyze the influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance mediated by Job Satisfaction as a mediating variable in the Sandwich Generation in Medan City directly or indirectly. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study was the entire Sandwich Generation in Medan City whose number is unknown. The sample in this study used quota sampling totaling 100 Sandwich Generation in Medan City. Data collection techniques in this study used observation techniques and questionnaires. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study used the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that Work Motivation directly has a significant effect on Employee Performance. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance. Work Motivation has a significant effect on Job Satisfaction. Work Discipline has a significant effect on Job Satisfaction. Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance. And indirectly Work Motivation affects Employee Performance with Job Satisfaction as a mediating variable. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with Job Satisfaction as a mediating variable in the Sandwich Generation in Medan City.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu”**

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Proposal ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Terkhusus Ayahanda tercinta H. Sugianto dan Ibunda Hj. Suratmi tercinta yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih Spiritualitas yang layak hingga bangku perkuliahan.

Dalam proses penyusunan proposal ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati

mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat

1. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Elfi Azhar SE., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal
8. Terima kasih juga saya ucapakan kepada seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu
9. Terima kasih juga saya ucapakan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih juga saya ucapakan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam proposal ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga proposal ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga proposal ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal'alam

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, September 2024
Penulis

Bayu Sumantri
NPM 2005160467

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kinerja Pegawai	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.1.2. Tujuan Kinerja	12
2.1.1.3. Faktor Faktor Kinerja Pegawai	14
2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai	15
2.1.2. Kepuasan Kerja	17
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	19
2.1.2.3. Faktor Faktor Kepuasan Kerja	20
2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3. Motivasi Kerja	23
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2.1.3.2. Tujuan Motivasi Kerja	25
2.1.3.3. Faktor Faktor Motivasi Kerja	26
2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja	27

2.1.4. Disiplin kerja	30
2.1.4.1. Pengertian Disiplin kerja.....	30
2.1.4.2. Tujuan Disiplin kerja.....	31
2.1.4.3. Faktor Faktor Disiplin kerja.....	32
2.1.4.4. Indikator Disiplin kerja	33
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.3 Hipotesis	41
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	43
3.1. Pendekatan Penelitian	43
3.2 Definisi Oprasional	43
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.4 Populasi dan Sampel.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.6 Teknik Analisis Data.....	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1. Hasil Penelitian	56
4.2 Pembahasan.....	75
BAB 5 PENUTUP	84
5.1. Kesimpulan	84
5.2 Saran	85
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Riset	5
Tabel 3.1 Indikator Kinerja	43
Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja Kerja	44
Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja	44
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	45
Tabel 3.6 Populasi	48
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	41
-------------------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara No 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dinas DPMPTSP Provinsi Sumatera Utara merupakan penggabungan dari 2 (dua) SKPD, yaitu Badan Penanaman Modal dan Promosi (BPMP) Provinsi Sumatera Utara yang berdiri pada tahun 2008 dan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Provinsi Sumatera Utara yang berdiri pada tahun 2010. Penggabungan 2 (dua) badan tersebut merupakan amanat PP nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah.

Sumber Daya Manusia di dalam dinas memegang peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan dinas. SDM di dinas perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi dinas. Kinerja pegawai perlu ditingkatkan untuk menjamin tercapainya tujuan dinas. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila kepuasan pekerjaan pegawai dirasakan telah terpenuhi (Widyastuti & Palupiningdyah, 2015).

Kinerja pegawai sangat penting untuk menunjang dan membantu tercapainya target kerja setiap pegawai, oleh karena itu dinas tersebut harus selalu mengontrol pegawai apakah pegawainya bekerja dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan target

kerja mereka. Pegawai juga merupakan sumber daya manusia yang tidak dapat dipisahkan dari suatu dinas atau organisasi. Setiap dinas atau organisasi harus lebih mengembangkan kinerja pegawai dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan fasilitas ataupun dukungan. Setiap kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan pencapaian dinas atau organisasi secara keseluruhan (Azhar & Mejjiriani, 2021)

Kinerja pegawai sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila pegawai mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalnya adalah apakah pegawai mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil (Putri et al., 2021)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja, memiliki memiliki konsep akan hasil, perlakuan dan prosedur yang adil, sehingga perlu adanya kepercayaan antar pegawai dan atasan, maka pegawai akan dengan sukarela bertindak melebihi harapan organisasi (Arifin et al., 2018).

Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja sangatlah penting karena kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi (Khair, 2019).

Kepuasan kerja sangatlah penting bagi pegawai dan dinas, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari pegawai, apakah pegawai tersebut merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya agar terciptanya pegawai yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan karakteristik pada dirinya (Syahputra & Jufrizen, 2019)

Dinas menciptakan strategi pemberdayaan kinerja yang maksimal agar setiap pegawai membuat komitmen pribadi terhadap tujuan dinas yang direncanakan. Dalam mewujudkan hasrat pegawai untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi maka dinas harus memberikan Motivasi Kerja-Motivasi Kerja tertentu kepada pegawai. Motivasi Kerja kerja menjadi tolak ukur tingkat produktivitas yang dapat menghasilkan perkembangan dalam proses operasional/aktivitas ekonomi (Hasibuan & Handayani, 2017).

Motivasi Kerja merupakan hal yang menjadi penggerak bagi pegawai untuk mencapai tujuan dinas, atau dengan kata lain Motivasi Kerja kerja merupakan hal yang menimbulkan hal dan semangat untuk bekerja. Motivasi Kerja adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Al Hafizh & Hartono, 2022)

Motivasi Kerja kerja merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan

organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pegawai yang memiliki Motivasi Kerja yang tinggi, maka pegawai melakukan pekerjaan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan mencapai kinerja yang optimal yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan dinas dengan efisien dan efektif (Rahayu & Nasution, 2023).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja merupakan faktor penting dalam dinas. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa harus diawasi oleh atasan. Yang artinya semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Ukuran dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien (Antika et al., 2021)

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan (Silalahi & Bangun, 2020)

Menegakkan suatu kedisiplinan sangat penting bagi dinas, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja

dapat membawa sesuatu yang memiliki manfaat besar (Handayani & Berutu, 2021).

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan penulis maka dapat dilihat ada permasalahan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu, dimana hasil pra riset sebagai berikut :

Tabel. 1.1. Hasil Pra Riset

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kinerja Pegawai	Hasil kinerja pegawai yang belum maksimal di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu	75 %	25 %
2	kepuasan kerja	Tidak puasnya dengan pekerjaan yang diberikan	80 %	20 %
3	Motivasi Kerja	Motivasi kerja yang rendah yakni berasal dari kurangnya apresiasi atau penghargaan terhadap hasil kerja pegawai.	60 %	40 %
4	Disiplin Kerja	Disiplin kerja yang belum sesuai bagi para pegawai dengan kurangnya kesadaran atau ketidakpedulian terhadap peraturan organisasi	50 %	50 %

Sumber : Hasil Prariset (2024)

Hal ini dapat terlihat dari kinerja pegawai yang belum mendapatkan hasil belum maksimal pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu dilihat sering kali ditandai dengan keluhan dari masyarakat atau investor terkait lambatnya proses perizinan, kurangnya transparansi, serta prosedur yang rumit. Hal ini dapat disebabkan oleh sistem kerja yang belum

efisien, kekurangan Sumber Daya Manusia yang kompeten, atau kurangnya pelatihan bagi pegawai..

Fenomena tentang kepuasan kerja, Masalah yang menyangkut tentang pekerjaan. Kepuasan kerja yang rendah karena tuntutan pekerjaan dari atasan yang terlalu memberatkan pegawai tersebut sehingga pegawai itu sendiri kurang puas dengan hasil pekerjaannya. Distribusi beban kerja yang tidak merata, di mana beberapa pegawai merasa terbebani sementara yang lain merasa kekurangan tugas, bisa menjadi sumber ketidakpuasan. Beban kerja yang berlebihan bisa menimbulkan stres, sementara beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat pegawai merasa tidak berkembang..

Fenomena tentang Motivasi Kerja yakni kurangnya Motivasi yang rendah dapat berasal dari kurangnya apresiasi atau penghargaan terhadap hasil kerja pegawai. Pegawai yang merasa usahanya tidak dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih rendah. Motivasi yang rendah dapat berasal dari kurangnya apresiasi atau penghargaan terhadap hasil kerja pegawai. Pegawai yang merasa usahanya tidak dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih rendah.

Fenomena yang ditemukan pada disiplin kerja. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan tata tertib yang telah ditetapkan dinas seperti tidak mematuhi jam kerja, tidak mengikuti prosedur administrasi yang ditetapkan, atau mengabaikan tugas dan tanggung jawab, dapat mencerminkan masalah disiplin. Pegawai yang sering melanggar aturan menunjukkan tingkat kepatuhan yang rendah terhadap sistem kerja yang ada.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Hasil kinerja pegawai yang belum maksimal di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu
2. Pegawai yang tidak puasnya dengan pekerjaan yang diberikan
3. Motivasi kerja yang rendah yakni berasal dari kurangnya apresiasi atau penghargaan terhadap hasil kerja pegawai.
4. Disiplin kerja yang belum sesuai bagi para pegawai dengan kurangnya kesadaran atau ketidakpedulian terhadap peraturan organisasi

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi Motivasi Kerja, disiplin kerja dan Kepuasan Kerja. Dan objek peneitian ini adalah Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara pada Pegawai Negeri Sipilnya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu?
5. Apakah ada Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu?
6. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu?
7. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu.
3. Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu.

4. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu
5. Untuk menguji Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu.
6. Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu.
7. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
- b. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi Dinas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah dinas. Pada umumnya dinas selalu memiliki strategi yang khusus/tertentu dalam proses kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas pegawai yang tinggi. Tidak mudah bagi dinas untuk mengatur pegawai apabila dinas tidak mempunyai manajemen yang kuat dan handal.

Menurut (Rivai, 2019) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Mangkunegara, 2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu dinas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan

kepadanya.

Menurut (Robbins & Judge, 2021) Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam dinas, baik itu secara kualitas maupun secara kuantitas.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu dinas atau organisasi, sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut (Sutrisno, 2019) menyatakan penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui peMotivasi Kerjaan pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) menyatakan bahwa manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupaun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka

4. Penyesuaian kompensasi.

Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan pegawai.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Aziz, 2016) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama dengan pimpinan dan kerjasama antar pegawai.

2. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

3. Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dinas dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi dinas.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut (Al Hafizh & Hartono, 2022) adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

1. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan

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

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja yaitu bahwa disiplin kerja itu sendiri adalah aktivitas manajemen untuk menjalankan berbagai operasional yang sesuai dengan standard – standard yang ada di dinas.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat bagaimana seorang pegawai mendapat kepuasan atau memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalannya selama berada di dinas atau organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins & Judge, 2021) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat ditentukan melalui persepsi seorang pegawai terhadap kualitas kerja yang dapat dicapai seorang pegawai saat menjalankan tugasnya.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja dapat diukur melalui satuan maupun jangka waktu aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu didefinisikan sebagai jumlah aktivitas kerja yang dilakukan pegawai menurut satuan waktu yang dapat diidentifikasi dari

perspektif koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas didefinisikan sebagai tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (termasuk teknologi, modal, tenaga dan bahan baku) untuk meningkatkan output dari sumber daya yang digunakan.

5. Kemandirian

Kemandirian diidentifikasi sebagai kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugasnya secara individu sesuai dengan komitmen pekerjaannya.

Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja dapat dijelaskan dengan 5 indikator yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas dinas sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6. Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi

sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah – masalah lainnya.

Menurut (Robbins & Judge, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi

Menurut (Hamali, 2019) bahwa Kepuasan kerja dalam perkerjaan adalah sikap positif tenaga kerja terhadap perkerjanya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Dan Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2020)

Menurut (Wibowo, 2020) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu (Usman, 2019)

Sedangkan (Sutrisno, 2019) menyatakan Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menyokong pada perasaan dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2020) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai didinas.

2. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang.

2. Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya.

3. Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi.

Menurut (Triatna, 2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan

Tingkat kepuasan seseorang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaannya memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan adalah hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan (jarak) antara yang harapan dan kenyataan yang diperoleh dalam pekerjaan.

3. Pencapaian nilai;
Kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan nilai yang penting bagi individu.
4. Keadilan
Kepuasan dihasilkan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik
Kepuasan merupakan gambaran sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu dapat memberi dampak pada penilaian seseorang tentang kepuasan kerja

2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2021) adapun indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah.
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga setiap pegawai merasa terpuaskan dengan jabatannya
4. Pengawas.
Seseorang senantiasa memeberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut (Mangkunegara, 2020) ada beberapa indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dengan besarnya gaji/upah, dan berbagai macam tunjangan.

2. Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik pegawai. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti pengaturan waktu antara bekerja .

3. Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama pegawai yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar dinas.

4. Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan tingkat kesulitan dan tanggung jawab atas pekerjaannya.

2.1.3 Motivasi Kerja Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “ dorongan atau menggerakkan. Motivasi Kerja dalam manajemen hanya ditujukan pada

sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi Kerja berperan penting di dalam dinas guna membangkitkan semangat kerja para pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Pelaksanaan Motivasi Kerja yang tepat akan mendorong dinas lebih cepat mencapai visi dan misi perusahaan tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2019) Motivasi Kerja berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi Kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Wibowo, 2020) menyatakan bahwa Motivasi Kerja kerja adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Menurut (Sutrisno, 2019) Motivasi Kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Motivasi Kerja seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

Menurut (Hamali, 2019) Motivasi Kerja kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut (Fahmi, 2016) Motivasi Kerja adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam dinas, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi Kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan dinas. Menurut (Hasibuan, 2019) Ada sebelas tujuan dari pemberian Motivasi Kerja yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai dinas.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tuganya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut (Astuti et al., 2021) menyatakan bahwa tujuan Motivasi Kerja adalah:

1. Mengingatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu
2. Meningkatkan produktivitas

3. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam dinas.

2.1.3.3. Faktor Faktor Motivasi Kerja

Untuk memberikan Motivasi Kerja kepada pegawai, pimpinan dinas mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja pegawai. Menurut (Hasibuan, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Keinginan untuk memenuhi merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety And Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*Affiliation Or Acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

Menurut (Hamali, 2019) faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja pegawai yaitu:

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor Motivasi Kerja penting bagi pegawai yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Pegawai dapat memperoleh

kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah ,makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

2. Faktor non keuanagan

- a. Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat meMotivasi Kerja pegawai.
- b. Pengakuan/penghargaan: pegawai dapat terMotivasi Kerja dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
- c. Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat pegawai merasa dipercaya dan dapat meMotivasi Kerjanya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d. Kondisi tempat kerja: Motivasi Kerja kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.
- e. Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat meMotivasi Kerja pegawai.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja Kerja

Motivasi Kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensibawahan, agar mau bekerja sama secara. Menurut (Sedarmayanti, 2018)

Indikator Motivasi Kerja kerja yaitu :

1. Gaji (*Salary*).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

4. Pengakuan atau penghargaan (*Recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat Motivasi Kerja yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

5. Keberhasilan (*Achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan

Adapun indikator Motivasi Kerja menurut (Mangkunegara, 2020) meliputi yaitu:

1. Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan.

3. Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

4. Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama.

5. Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

6. Orientasi tugas/sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

7. Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

8. Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang hebat mencerminkan kesadaran yang luar biasa akan harapan tertentu seseorang untuk usaha yang dialokasikan untuk dia. Masalah ini mendukung energi kerja, kegairahan kerja, pegawai, masyarakat dan tujuan dinas.

Menurut (Sutrisno, 2019) bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut (Hasibuan, 2019) Disiplin atau kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dinas dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi (Sutrisno, 2019). *Dicipline Is Management Action To Enforce Organization Standars*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara , 2020).

Menurut (Azhar et al., 2020) Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan dinas, serta mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada para pegawai

Berdasarkan pengertian pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa disiplin adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

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

Sedangkan Manfaat disiplin kerja menurut (Hamali, 2019) ada 2 manfaat yaitu :

1. Bagi organisasi
Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi pegawai

Akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.4.3. Faktor Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) mengemukakan bahwa ada beberapa Faktor yang mempengaruhi disiplin yakni :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Pegawai akan mematuhi setiap aturan, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan upaya mereka yang telah ditambahkan ke organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam dinas.

Model administrasi sangat penting, mengingat dalam iklim organisasi, semua perwakilan akan terus fokus pada bagaimana perintis dapat menerapkan pengendalian diri dan bagaimana ia dapat menangani diri dari kata-kata, kegiatan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam dinas, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh dinas perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor system penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan meleka

7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2018) adapun indikator disiplin kerja adalah

1. Masuk kerja tepat waktu

Masuk kerja tepat waktu adalah kebiasaan yang baik dan mencerminkan kedisiplinan serta tanggung jawab dalam pekerjaan

2. Penggunaan waktu secara efektif

Penggunaan waktu secara efektif melibatkan perencanaan, prioritas, dan pengelolaan aktivitas agar mencapai hasil yang maksimal dengan sumber daya yang tersedia

3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Tidak pernah mangkir atau tidak pernah absen dari kerja menunjukkan dedikasi yang tinggi dan komitmen terhadap tanggung jawab

4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau dinas

Mematuhi semua peraturan organisasi atau dinas menunjukkan sikap disiplin dan kesesuaian dengan budaya kerja

Menurut (Sidanti, 2015) bahwa indikator disiplin kerja yaitu :

1. Kepatuhan pegawai pada jam kerja,
2. Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku,
3. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati
4. Berpakaian yang sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi

Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Seorang pegawai tidak hanya dituntut untuk bekerja dengan baik agar tujuan dinas tercapai, tetapi seorang pegawai juga harus diMotivasi Kerja oleh atasannya untuk dapat bekerja dengan baik, cermat dan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya. Motivasi Kerja adalah suatu kegiatan yang menyebabkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab Motivasi Kerja berfungsi sebagai pendorong atau dorongan bagi pegawai agar mau bekerja dengan tekun demi tercapainya tujuan instansi dengan baik Selengkapnya tentang teks sumber ini (Prayogi & Yani, 2021).

Hubungan Motivasi Kerja dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian Motivasi Kerja kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan (Winda & Susanta, 2020) .

Hasil penelitian yang dilakukan (Bahri, 2019), (Iskandar, 2022), (Farisi & Lesmana, 2022), (Tanjung & Tanjung, 2023), (Andayani & Tirtayasa, 2019) dan (Khair & Hakim, 2020) yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan dinas dan pegawai. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin

baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan dinas perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja (Lesmana & Farisi, 2022).

Menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operator keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi pegawai yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi dinas mencapai hasil yang optimal (Hasibuan & Silvya, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan yang menyatakan bahwa (Farisi & Sipayung, 2022), (Prayogi et al., 2016), (Kurnia & Sari, 2023), (Siswadi & Arif, 2021), dan (Yusnandar et al., 2020) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi Kerja timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Proses Motivasi Kerja dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga Motivasi Kerja kerja yang dimiliki pegawai juga berbeda. Semakin tinggi Motivasi Kerja kerja yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hanya peranan Motivasi Kerja saja tidak cukup

menjadikan salah satu tujuan organisasi dibutuhkan juga kedisiplinan yang harus di bangun setiap pegawai, dikarenakan permasalahan yang terus muncul tiada habisnya dalam hal kepuasan menjadi sorotan utama. Kurangnya kepuasan kerja pegawai berdampak buruk bagi dinas dan pencapaian tujuan akan mendapatkan hasil yang memuaskan (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020).

Setiap kegiatan yang dilakukan manusia, dilandasai oleh sebuah Motivasi Kerja tertentu. Motivasi Kerja ini menggerakkan manusia untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Jika Motivasi Kerja ini tinggi, maka energi yang dihasilkannya akan tinggi. Sebaliknya jika Motivasi Kerjanya rendah maka energi yang dihasilkannya akan rendah pula (Astuti et al., 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan (Khair, 2019), (Harahap & Khair, 2019), (Bahagia & Putri, 2021), (Sekartini, 2016) dan (Sembiring et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.4. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam dinas tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Pegawai yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan dinas sebelumnya. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan harus memberikan Motivasi Kerja dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi (Lasut et al., 2018)

Hasil penelitian yang dilakukan (Rizky et al., 2020), (Sahrain, 2021) (Azhar et al., 2020), (Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2019)

Kinerja pegawai dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri pegawai. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu dinas sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Fuad et al., 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yusnandar & Muslih, 2021), (Yusnandar & Viawanty, 2021), (Siagian & Khair, 2018), (Jufrizen, 2016) dan

(Jufrizen, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2.2.6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Motivasi Kerja merupakan indikator yang mampu membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi Kerja memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku seseorang. Emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Kekuatan yang ada dalam pikiran manusia melalui perubahan sikap dapat membantu dalam mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Jika Motivasi Kerja pegawai tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi juga. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi kinerjanya (Hidayah et al., 2022).

Ada hubungan positif antara Motivasi Kerja berprestasi terhadap pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai Motivasi Kerja tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena Motivasi Kerja kerjanya rendah. Motivasi Kerja atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan Motivasi Kerja kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam perusahaan (Al Hafizh & Hartono, 2022)

2.2.7. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

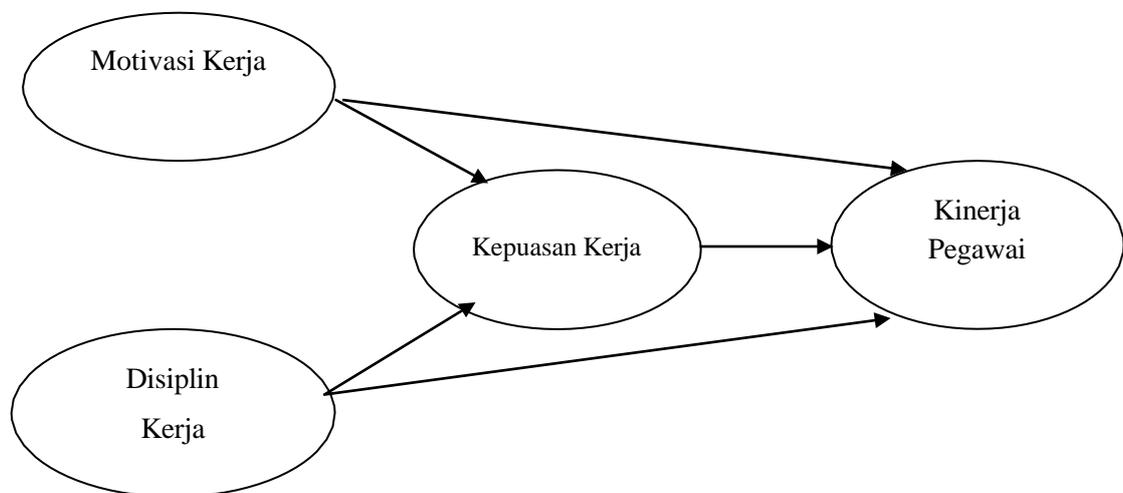
Disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan dinas yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan dinas. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dinas baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Jufrizen & Hadi, 2021).

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting bagi kinerja pegawai, karena dengan disiplin yang tinggi kinerja pegawai akan meningkat, selain itu teladan pimpinan juga merupakan tolak ukur yang baik bagi setiap pegawai dalam bekerja (Maghfira & Nasution, 2022)

Disiplin hendaknya semua perjanjian, peraturan yang telah ditetapkan, dan perintah atasan harus dihormati, dipatuhi, serta dilaksanakan sepenuhnya. Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Assagaf & Dotulong, 2015)

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah

ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran

1. Ada pengaruh Motivasi Kerja kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu.
3. Ada pengaruh Motivasi Kerja kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu.

4. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu
5. Ada Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu?
6. Ada pengaruh Motivasi Kerja kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu
7. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut (Sugiyono, 2019), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan variabel Z dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu.

Penelitian ini untuk melihat Pengaruh Motivasi Kerja kerja Dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai Dengan kepuasan Kerja Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Wilayah Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Robbins & Judge, 2021) Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam dinas, baik itu secara kualitas maupun secara kuantitas

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	1,2
2	Kuantitas	3,4
3	Ketepatan Waktu	5,6
4	Efektivitas	7,8
5	Kemandirian	9,10

Sumber : (Robbins & Judge, 2021)

3.2.2. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Menurut (Hamali, 2019) bahwa Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja

Tabel 3.2
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pekerjaan	1.2
2	Upah	3,4
3	Promosi	5,6
4	Pengawas	7,8
5	Rekan Kerja	9,10

Sumber : (Robbins & Judge, 2021)

3.2.3. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Menurut (Sutrisno, 2019) Motivasi Kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Gaji	1,2
2	Supervisi	3,4
3	Hubungan Kerja	5,6
4	Pengakuan atau penghargaan	7,8
5	Keberhasilan	9,10

Sumber : (Sedarmayanti, 2018)

3.2.3. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Menurut (Hasibuan, 2019) Disiplin atau kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dinas dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Masuk kerja tepat waktu	1,2
2	Penggunaan waktu secara efektif	3,4
3	Tidak pernah mangkir/Tidak kerja	5,6
4	Mematuhi semua perturan organisasi atau dinas	7,8

Sumber : (Afandi, 2018)

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019) Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara Abadi yang beralamat di Jl. K.H. Wahid Hasyim No.8A, Kec. Medan Baru, Kota Medan yang berjumlah 81 orang Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 3.6

Populasi Penelitian

No	Unit kerja	Jumlah
1	Sekretariat	20 Orang
2	Bidang Perencanaan Dan Pengembangan	8 Orang
3	Bidang Promosi	7 Orang
4	Bidang Pengawasan Dan Pengendalian	17 Orang
5	Bidang Pelayanan Dan Perizinan Sumber Daya Alam	15 Orang
6	Bidang Pelayanan Perizinan Infrastruktur Ekonomi Sosial	14 Orang
Jumlah		81 Orang

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara

keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Sugiyono, 2019).

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampling jenuh adalah sampel yang merupakan seluruh populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 81 pegawai atau kurang dari 100 orang maka diseluruh populasi dijadikan sampel atau disebut sampel jenuh.

Sampel dalam penelitian ini adalah semua seluruh PNS Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara yaitu sejumlah 81 orang Pegawai Negeri Sipil..

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah :

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*)

Yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut (Sugiyono, 2019) "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Wilayah Sumatera Utara yang dijadikan sampel penelitian.

2. Studi dokumentasi

Yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif

Penelitian ini menggunakan skala Likert, adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Hipotesis

Analisis SEM (Structural Equation Modelling)

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS.3 yang dijalankan dengan media komputer. PLS (partial least square) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan

reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Menurut (Ghozali & Latan, 2015) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modelling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). Selain itu SEM mampu menguji penelitian yang kompleks dan banyak variabel secara simultan. SEM dapat menyelesaikan analisis dengan satu kali estimasi dimana yang lain diselesaikan dengan beberapa persamaan regresi. SEM dapat melakukan analisis faktor, regresi dan jalur sekaligus. Setelah dilakukan uji coba terbatas melalui uji validitas dan reliabilitas, maka terdapat indikator dari item pertanyaan yang dibuang, atau tidak di ikutsertakan dalam analisis selanjutnya. Maka pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver.3 for Windows.

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

3.6.1.1. Model Pengukuran atau Outer Model

Outer Model menganalisis hubungan kontruk (variabel laten) dan indikator. *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan model refleksi indicator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. untuk refleksi dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan kontruk yang ingin diukur.

Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai Loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup. Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika kolerasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada konstruk lainnya.

Model lain untuk menilai Discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan kolerasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai kolerasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Pengukuran ini digunakan untuk mengukur realibilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50.

Composite reability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha. Nilai yang diharapkan $> 0,6$ untuk semua konstruk. (Ghozali & Latan, 2015). Analisa outer model ini dilakukan untuk memastikan measurement yang digunakan apakah layak untuk dijadikan pengukuran, yang artinya valid dan reliabel

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 % dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali & Latan,

2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indicator dinilai berdasarkan Crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai Discriminant Validity adalah membandingkan nilai Root Of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik (Ghozali & Latan, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE :

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \epsilon_i}$$

Dimana λ , adalah component loading ke indikator ke var (ϵ_i) = 1 - λ . Jika semua indikator di' standanardized, maka ukuran ini sama dengan Average Communalities dalam blok (Ghozali & Latan, 2015). menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan compositereliability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

3. Composite Reliability

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency menurut (Ghozali & Latan, 2015). Dengan menggunakan output yang dihasilkan PLS maka Composite reliability dapat dihitung dengan rumus:

$$Pc = \frac{(Z\lambda_i)^2}{(Z\lambda_i)^2 + ZIV(\epsilon)}$$

Dimana A, adalah component loading ke indikator dan $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda$. Dibanding dengan Cronbach Alpha, ukuran ini tidak mengasumsikan tau equivalence antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga Cronbach Alpha cenderung lower bound estimate reliability, sedangkan pc merupakan closer approximation dengan asumsi estimate parameter adalah akurat. Pc sebagai ukuran internal consistence hanya dapat digunakan untuk konstruk reflektif indikator menurut (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.1.2. Model Struktural atau Inner Model

Inner Model menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substansif. Model structural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan hanya melalui *direct effect*, yaitu :

1. Pengaruh X1 terhadap Y
2. Pengaruh X2 terhadap Y
3. Pengaruh X1 terhadap Z

4. Pengaruh X2 terhadap Z
5. Pengaruh Z terhadap Y
6. Pengaruh X1 terhadap Y dengan Z sebagai variabel Intervening
7. Pengaruh X2 terhadap Y dengan Z sebagai variabel Intervening

Inner Model atau smodel structural adalah bagian pengujian hipotesis yang digunakan dalam menguji variaebel laten eksogen (independen) terhadap variebel laten eksogen (dependen) apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Analisis model struktural ini akan menganalisis hubungan antar variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat serta hubungan diantaranya (Juliandi et al., 2018)

1. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk (Juliandi et al., 2018). Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah lemah
- b. Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang
- c. Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah

2. *F-Square*

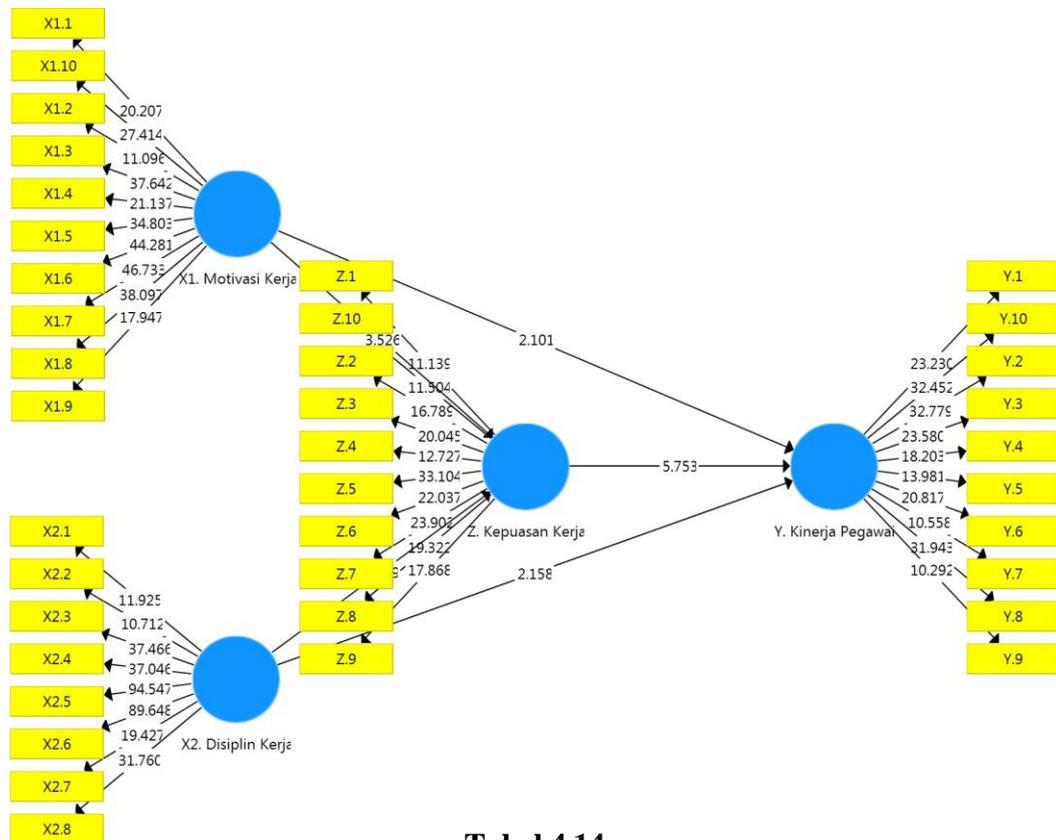
F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi (Juliandi et al., 2018). Kriteria dalam penilaian *F-Square* adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *f-square* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

- b. Jika nilai $f\text{-square} = 0,15$ maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- c. Jika nilai $f\text{-square} = 0,35$ maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN



Tabel 4.14

Hipotesis Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Motivasi Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0,160	0,156	0,076	2,101	0,036
X1. Motivasi Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0,346	0,336	0,098	3,526	0,000
X2. Disiplin Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0,180	0,172	0,083	2,158	0,031
X2. Disiplin Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0,550	0,538	0,079	6,919	0,000
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0,599	0,592	0,104	5,753	0,000

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,160 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,036 maka $0,036 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,346 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,180 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,031 maka $0,031 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
4. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,550 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,599 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

4.2.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung < koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.15
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Motivasi Kerja -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0,207	0,197	0,063	3,288	0,001
X2. Disiplin Kerja -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0,329	0,321	0,081	4,085	0,000

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,207 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar $0,001 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,329(positif) memiliki nilai *P Values* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,160 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,036 maka $0,036 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Seorang pegawai tidak hanya dituntut untuk bekerja dengan baik agar tujuan dinas tercapai, tetapi seorang pegawai juga harus diMotivasi Kerja oleh atasannya untuk dapat bekerja dengan baik, cermat dan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya. Motivasi Kerja adalah suatu kegiatan yang menyebabkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab Motivasi Kerja berfungsi sebagai pendorong atau dorongan bagi pegawai agar mau bekerja dengan tekun demi tercapainya tujuan instansi dengan baik Selengkapny tentang teks sumber ini (Prayogi & Yani, 2021).

Hubungan Motivasi Kerja dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian Motivasi Kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan (Winda & Susanta, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Bahri, 2019), (Iskandar, 2022), (Farisi & Lesmana, 2022), (Tanjung & Tanjung, 2023), (Andayani & Tirtayasa, 2019) dan (Khair & Hakim, 2020) yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,180 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,031 maka $0,031 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan dinas dan pegawai. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan dinas perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja (Lesmana & Farisi, 2022).

Menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operator keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi pegawai yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi dinas mencapai hasil yang optimal (Hasibuan & Silvya, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Farisi & Sipayung, 2022), (Prayogi et al., 2016), (Kurnia & Sari, 2023), (Siswadi & Arif, 2021), dan

(Yusnandar et al., 2020) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,346 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Motivasi Kerja timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Proses Motivasi Kerja dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai juga berbeda. Semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi Kinerja Pegawai . Hanya peranan Motivasi Kerja saja tidak cukup menjadikan salah satu tujuan organisasi dibutuhkan juga kedisiplinan yang harus di bangun setiap pegawai, dikarenakan permasalahan yang terus muncul tiada habisnya dalam hal kepuasan menjadi sorotan utama. Kurangnya kepuasan kerja pegawai berdampak buruk bagi dinas dan pencapaian tujuan akan mendapatkan hasil yang memuaskan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Setiap kegiatan yang dilakukan manusia, dilandasai oleh sebuah Motivasi Kerja tertentu. Motivasi Kerja ini menggerakkan manusia untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Jika Motivasi Kerja ini tinggi, maka energi yang

dihasilkannya akan tinggi. Sebaliknya jika Motivasi Kerjanya rendah maka energi yang dihasilkannya akan rendah pula (Astuti et al., 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Khair, 2019), (Harahap & Khair, 2019), (Bahagia & Putri, 2021), (Sekartini, 2016) dan (Sembiring et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,550 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam dinas tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Pegawai yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan dinas sebelumnya. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan harus memberikan

Motivasi Kerja dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi (Lasut et al., 2018)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Rizky et al., 2020), (Sahrain, 2021) (Azhar et al., 2020), (Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,599 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2019)

Kinerja Pegawai dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga semakin baik. Dengan kata lain, Kinerja Pegawai yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri pegawai. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu dinas sangat dibutuhkan untuk mendongkrak Kinerja Pegawai . Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Fuad et al., 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Yusnandar & Muslih, 2021), (Yusnandar & Viawanty, 2021), (Siagian & Khair, 2018), (Jufrizen, 2016) dan (Jufrizen, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

4.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,207 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Motivasi Kerja merupakan indikator yang mampu membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi Kerja memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku seseorang. Emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Kekuatan yang ada dalam pikiran manusia melalui perubahan sikap dapat membantu dalam mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Jika Motivasi Kerja pegawai tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi juga. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi kinerjanya (Hidayah et al., 2022).

Ada hubungan positif antara Motivasi Kerja berprestasi terhadap pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai

Motivasi Kerja tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena Motivasi Kerjanya rendah. Motivasi Kerja atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan Motivasi Kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam perusahaan (Al Hafizh & Hartono, 2022)

4.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,329 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel interveing pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan dinas yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan dinas. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dinas baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Jufrizen & Hadi, 2021).

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting bagi Kinerja Pegawai, karena dengan disiplin yang tinggi Kinerja Pegawai akan meningkat, selain itu

teladan pimpinan juga merupakan tolak ukur yang baik bagi setiap pegawai dalam bekerja (Maghfira & Nasution, 2022)

Disiplin hendaknya semua perjanjian, peraturan yang telah ditetapkan, dan perintah atasan harus dihormati, dipatuhi, serta dilaksanakan sepenuhnya. Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Assagaf & Dotulong, 2015)

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.
6. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

7. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara agar menerapkan disiplin yang lebih baik setiap harinya dalam bekerja.
2. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara agar lebih membuat aturan yang memperbaiki dan membimbing disiplin pegawai
3. Pemimpin Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara agar lebih sering memotivasi pegawai.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Terbatasnya akses terhadap sumber daya seperti dana, alat penelitian, atau literatur yang relevan
2. Bergantinya objek penelitian setelah seminar proposal membuat penulis kebingungan mencari tempat objek penelitian yang baru
3. Penulis susah menjumpai sampel responden akibat waktu yang terbatas karena pekerjaan responden

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Al Hafizh, M., & Hartono, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Perusahaan Cv. Tiga Berlian. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(4), 97–108.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108.
- Arifin, S., Barlian, N. A., & Hidayat, Z. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. *Proceedings Progress Conference*, 1(1), 480–487.
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 639–649.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Azhar, M. E., & Mejjiriani, A. D. (2021). Faktor Determinan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 475–487.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 99–108.

- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir. *Sintesa Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 759–768.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice At The Millennium: A Meta-Analytic Review Of 25 Years Of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2022). Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan Dan Motivasi Kerja Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 124–134.
- Farisi, S., & Sipayung, L. A. (2022). Antaseden Motivasi Kerja Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 106–118.
- Fuad, A., Bahri, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 372–377.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Pegawai*. CAPS.
- Handayani, S., & Berutu, N. R. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Dengan Pelatihan Dan Disiplin Kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 1–11.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. D. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kemasindo Capat Nusantara Medan. *Garuda (Garda Rujukan Digital)*, 1(1), 1–9.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayah, B., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(1), 96–114.
- Iskandar, D. (2022). Peningkatan Produktivitas Kerja Berbasis Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 846–857.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Kurnia, E., & Sari, R. M. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja Dan Stress

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(1), 474–481.
- Lasut, J. R., Koleangan, R. A. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Bank Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3993–4002.
- Lesmana, M. T., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Pegawai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada PT. PN III (PERSERO). *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 717–727.
- Maghfira, I., & Nasution, A. E. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 6(2), 283–297.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Prayogi, M. A., & Yani, I. (2021). The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Of The Work Environmet On Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 211–220.
- Putri, N. O., Abduh, T., & Remmang, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 97–103.
- Rahayu, F. S., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT Telkom Akses Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 7(2), 344–356.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja

Grafindo Persada.

- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sahrain, A. K. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Maqna Hotel Gorontalo. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(2), 69–87.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64–75.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.

- Tanjung, H., & Tanjung, I. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior, Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 4(3), 296–310.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Usman, H. (2019). *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Edisi 4). Bumi aksara.
- Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Widyastuti, N., & Palupiningdyah, P. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 76–78.
- Winda, K., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 1–8.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVSU**

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Provsu

Di Tempat

Dengan Hormat

Saya sebagai mahasiswi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara jurusan S-1 manajemen ekonomi. Dalam hal ini saya sedang mengadakan penelitian untuk tugas akhir. Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/i dapat meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian saya. Setiap jawaban atau informasi yang Bapak/Ibu/Sdra/i berikan akan sangat membantu penelitian ini. Kuesioner ini tentang persepsi anda sebagai Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provsu. Saya akan menjaga kerahasiaan data yang anda berikan. Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Bayu Sumantri

NPM: 2005160467

A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

No Responden :

Umur..... (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Lama Bekerja : < 5 Tahun 5-10 tahun 10 Tahun

1. Motivasi Kerja Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Saya semangat dalam melaksanakan pekerjaannya apabila sesuai dengan gaji yang diberikan					
2	Saya menerima gaji dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya					
Supervisi						
3	Saya merasa terMotivasi Kerja untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi					
4	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
Hubungan Kerja						
5	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada.					
6	Saya selalu terMotivasi Kerja bekerja karena memiliki teman kerja yang baik					
Penghargaan / Pengakuan						
7	Saya bekerja keras guna mencapai penghargaan yang lebih tinggi					
8	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan.					
Keberhasilan						
9	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mecapai target kerja unit produksi					
10	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri					

2. Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Masuk kerja tepat waktu						
1	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan					
2	Saya selalu menerapkan disiplin yang tinggi setiap harinya					
Penggunaan waktu secara efektif						
3	Saya selalu menerapkan disiplin yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan					
4	Saya selalu bersemangat dengan pekerjaan yang saya terima					
Tidak pernah mangkir/Tidak kerja						
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya setiap harinya					
6	Saya selalu menjalankan amanah yang saya terima dengan sebaik baiknya					
Mematuhi semua perturan organisasi atau dinas						
7	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan					
8	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja.					

3. Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya dapat menyelesaikan semua tugas/pekerjaan .					
2	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan SOP.					
Kuantitas						
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan SOP.					
4	saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
Ketepatan Waktu						
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					
Efektivitas						
7	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
8	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan					
Kemandirian						
9	Saya memiliki kerjasama yang baik dengan rekan kerja saya.					
10	Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan					

4. Kepuasan Kerja (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1	Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang					
2	Saya puas dengan pekerjaan yang saya terima setiap harinya					
Upah						
3	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
4	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
Promosi						
5	Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi					
6	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan					
Pengawas						
7	Saya merasa puas dengan pengawasan yang di terapkan oleh perusahaan atas pekerjaan saya.					
8	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan pegawai yang melanggar peraturan perusahaan					
Rekan Kerja						
9	Kedekatan rekan-rekan kerja saya					

	cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.					
10	Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung kinerja saya.					