

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI  
KEPUASAN KERJA PADA BPSDM  
PEMROVSU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen*



**OLEH :**

**NAMA : MUKLIS SIKUMBANG  
NPM : 1605160090  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



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

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



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 04 November 2020, pukul 11.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : MUKLIS SIKUMBANG  
NPM : 1605160090  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BPSDM PEMPROVSU

Dinyatakan : (B) Lulus iudisiun, dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**Tim Penguji**

Penguji I

(HANIFAH JASIN, SE, M.Si)

Penguji II

(MUHAMMAD FAHMI, SE, M.M)

**Pembimbing**

(LILA BISMALA, ST, M.Si)

**Panitia Ujian**

Ketun

  
(AL JANAKI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

  
(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 Medan20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUKLIS SIKUMBANG  
N.P.M : 1605160090  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA BPSDMPMPROVSU

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2020

Pembimbing Skripsi


  
LILA BISMALA, S.T., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MuklisSikumbang  
NPM : 1605160090  
Dosen Pembimbing : Lila Bismala, S.T., M.Si

Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Dan  
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui  
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada  
Bpsdm Pemprovau

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	1. Latar belakang - kalimat jgn terlalu panjang, 2. 1 paragraf tk boleh hanya 1 kalimat 3. Definisi cukup 1 dan yg lain menerangkan hubungan antar variabel	27/07/2020	
Bab 2	1. Dalam faktor-faktor disetiap variabel harus memuat variabel yg diteliti 2. Teori msh terlalu panjang dan berbelit 3. Perbaiki sendeley	29/07/2020	
Bab 3	1. Tambah analisis jalur 2. Def operasional singkat saja 3. Perbaiki penulisan yang kurang (typo)	30/07/2020	
Bab 4	1. Perbaiki kutipan 2. Pembahasan 2 lembar per hubungan antar variabel	21/10/2020	
Bab 5	1. Kesimpulan sesuaikan dengan rumusan dan tujuan	21/10/2020	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Silang Meja Hijau			

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Usman Sarinuddin Husein S.P., M.Si)

Medan, Oktober 2020

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Lila Bismala S.T., M.Si)

## ABSTRAK

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BPSDM PEMROVSU

**MUKLIS SIKUMBANG**

Program Studi Manajemen

[mukhlissikumbang12@gmail.com](mailto:mukhlissikumbang12@gmail.com)

Permasalahan penelitian ini adalah, Kurangnya kedisiplinan pada diri pegawai seperti tidak berada diruangan pada saat jam kerja kantor, beristirahat sebelum waktu yang ditetapkan dan cenderung meninggalkan pekerjaan, dan masih adanya pegawai yang terlambat datang. Perselisihan paham antara pegawai lama dan pegawai baru yang mengakibatkan kurangnya kerjasama yang baik antar rekan kerja. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan serta jarang nya pihak manajemen memberikan arahan atau motivasi secara langsung. Penulis membahas masalah tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada BPSDM PEMROVSU. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada BPSDM PEMROVSU. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisioner), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (analisis path), yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan menggunakan smart PLS Berdasarkan hasil pengelolaan data menggunakan smart PLS terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel,. Dimana dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada BPSDM PEMROVSU

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Dan Kepuasan Kerja**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN BPSDM PEMPROVSU**

**MUKLIS SIKUMBANG**  
**Management Study Program**  
[mukhlissikumbang12@gmail.com](mailto:mukhlissikumbang12@gmail.com)

*The problems of this research are, lack of discipline in employees such as not being in the room during office working hours, taking breaks before the set time and tends to leave work, and there are still employees who are late arriving. Disagreements between old and new employees result in a lack of good cooperation between colleagues. Lack of communication between superiors and subordinates and the lack of management providing direct direction or motivation. The author limits the problem of motivation and work discipline on performance through job satisfaction at BPSDM PEMPROVSU. The purpose of this study was to analyze the effect of motivation and work discipline on performance through job satisfaction at BPSDM PEMPROVSU. The research used in this research is a quantitative approach. In determining the sample, this study used a saturation technique (census) where all populations were sampled. The data collection technique used in this study was a questionnaire. To analyze the required data and information, the authors used data techniques where hypothesis testing was used after going through stages such as distributing questionnaires. To test the quality of the questionnaire using the validity and reliability test. The analysis technique used in this study is the path analysis technique (peth analysis), which uses numerical calculations and then draws conclusions from the test, using smart PLS. Based on the results of data management using smart PLS there is a significant influence between variables. Where it can be interpreted that there is a significant influence between the variables of work motivation and work discipline on performance through job satisfaction at BPSDM PEMPROVSU*

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

## KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum warahmatulahi wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada BPSDM PEMPROVSU** ini dengan baik.

Proposal ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Teristimewa kepada ayahanda saya Ali Munir Koto dan ibunda saya Mardiana Sikumbang
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
3. Bapak H. Januri, SE., MM,. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
5. Bapak Dr Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si. selaku Ketua Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
7. Bapak Dr.Jufrizen,SE ,M.Si selaku Sekretaris Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Lila Bismala,ST.,MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
9. Seluruh Staff serta Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada Pimpinan BPSDM PEMPROVSU.
11. Kepada para pegawai BPSDM PEMPROVSU.
12. Kepada teman teman saya Nurul Hartiwi Siregar, Andika Wijaya, Arif Susilo,Khairi Azizi,Riva Ulkhairi, Riski, Dimas Prayoga, Agung Permana, Ari Bentani dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu terselesainya proposal ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal/skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat menjadi satu karya yang bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Wahrahmatullahi Wabarakatuh.

Medan Juli 2020

Penulis

**MUKLIS SIKUMBANG**  
**NPM:1605160090**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABC TRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix

### **BAB 1 - PENDAHULUAN**

1.1. Latar belakang masalah .....	1
1.2. Identifikasi masalah .....	8
1.3. Batasan masalah .....	8
1.4. Rumusan masalah.....	9
1.5. Tujuan penelitian.....	9
1.6. Manfaat penelitian.....	10

### **BAB 2 - KAJIAN PUSTAKA**

2.1. Landasan Teori.....	12
2.1.1. Kinerja Pegawai .....	12
2.1.1.1. Pengertian kinerja pegawai.....	12
2.1.1.2. Tujuan dan manfaat kinerja pegawai.....	14
2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai...	15
2.1.1.4. Indikator kinerja pegawai .....	17
2.1.2. Motivasi Kerja.....	19
2.1.2.1. Pengertian motivasi kerja .....	19
2.1.2.2. Tujuan dan manfaat motivasi kerja .....	22
2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja .....	23
2.1.2.4. Indikator indikator motivasi kerja .....	26
2.1.3. Disiplin Kerja .....	28
2.1.3.1. Pengertian disiplin kerja .....	28
2.1.3.2. Tujuan dan manfaat disiplin kerja .....	32
2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja .....	34
2.1.3.4. Indikator indikator disiplin kerja .....	35
2.1.4. Kepuasan Kerja .....	36
2.1.4.1. Pengertian kepuasan kerja .....	36
2.1.4.2. Tujuan dan manfaat kepuasan kerja .....	38
2.1.4.3. Faktor-faktor kepuasan kerja .....	39
2.1.4.4. Indikator indikator kepuasan kerja .....	40
2.2. Kerangka konseptual.....	42
2.3. Hipotesis.....	48

### **BAB 3 - METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis penelitian .....	49
3.2. Definisi operasional variabel.....	49
3.3. Tempat dan waktu penelitian .....	52
3.4. Populasi dan sampel.....	53
3.5. Teknik pengumpulan data .....	54
3.6. Teknik analisis data.....	59

### **BAB 4- HASIL PENELITIAN**

4.1. Deskripsi data.....	64
4.1.1. Karakteristik responden .....	64
4.1.2. Deskriptif variabel penelitian .....	67
4.1.3. Persyaratan analisis data.....	75
4.1.4. Analisis model structural (path analysis) .....	76
4.1.5. Pengujian hipotesis.....	79
4.2. Pembahasan.....	81

### **BAB 5- PENUTUP**

5.1. Kesimpulan .....	86
5.2. Saran.....	86
5.3. Keterbatasan penelitian .....	87

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator kinerja.....	50
Tabel 3.2	Indikator motivasi kerja .....	51
Tabel 3.3	Indikator disiplin kerja .....	52
Tabel 3.4	Indikator kepuasan kerja .....	52
Tabel 3.5	Waktu penelitian .....	53
Tabel 3.6	Rincian sampel.....	53
Tabel 3.7	Skala jawaban .....	55
Tabel 3.8	Hasil uji validitas instrument kinerja pegawai.....	56
Tabel 3.9	Hasil uji validitas instrument motivasi kerja .....	57
Tabel 3.10	Hasil uji validitas instrument disiplin kerja .....	57
Tabel 3.11	Hasil uji validitas instrument kepuasan kerja .....	58
Tabel 3.12	Hasil uji reliabilitas .....	59
Tabel 4.1	Skala jawaban .....	64
Tabel 4.2	Karakteristik berdasarkan jenis kelamin .....	65
Tabel 4.3	Karakteristik berdasarkan usia .....	65
Tabel 4.4	Karakteristik berdasarkan pendidikan.....	66
Tabel 4.5	Skor angket kinerja .....	67
Tabel 4.6	Skor angket motivasi.....	69
Tabel 4.7	Skor angket disiplin .....	71
Tabel 4.8	Skor angket kepuasan kerja.....	73
Tabel 4.9	Pengelolaan data PLS R square .....	77
Tabel 4.10	F square .....	78
Tabel 4.11	Pengelolaan data PLS Path .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar.2.1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.....	43
Gambar 2.2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai.....	44
Gambar 2.3. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja .....	45
Gambar 2.4. Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja .....	46
Gambar 2.5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja .....	47
Gambar 2.6. Kerangka konseptual .....	47
Gambar 3.1. Diagram jalur (peth) .....	60
Gambar 3.2. Diagram jalur X1,X2 jalur terhadap Y .....	61
Gambar 3.3. Diagram jalur X1 Dan Y terhadap Z .....	61
Gambar 4.1 Hasil model structural PLS .....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar riwayat hidup
- Lampiran 2. Angket
- Lampiran 3. Rekapitulasi hasil pengumpulan data
- Lampiran 4. Hasil pengujian PLS
- Lampiran 5. F-square
- Lampiran 6. R-square
- Lampiran 7. Tabel r
- Lampiran 8. Pengajuan judul penelitian
- Lampiran 9. Surat ketetapan dosen pembimbing skripsi
- Lampiran 10. Berita acara pembimbingan proposal
- Lampiran 11. Pengesahan hasil seminar proposal
- Lampiran 12. Berita acara pembimbingan skripsi
- Lampiran 13. Surat keterangan penelitian / riset

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam perkembangan perusahaan kedepannya. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan tersebut semua tergantung oleh kemampuan Sumber Daya Manusia atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia tersebut dituntut untuk terus dapat mengembangkan kemampuan secara proaktif di dalam perusahaan(Marnis, 2012).

Sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara terus menerus, mampu dan mau membantu perusahaan dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Pentingnya komitmen bagi setiap karyawan kepada perusahaan agar dapat tercapai apa yang diinginkan bersama (D. S. Handoko & Rambe, 2018)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kinerja yang memadai(Arda, 2017).

Setiap organisasi selalu berkeinginan agar tujuannya dapat tercapai dimana indikator ketercapainya adalah ketika apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik, maka dibutuhkan peran serta secara aktif dari segenap komponen yang ada dalam organisasi karena prestasi organisasi hanya mungkin diraih manakala setiap elemen dalam organisasi berupaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya(Nasution & Pasaribu, 2020). Baik swasta maupun negeri kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting(Wahyudi & Tupti, 2019).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program dalam mewujudkan sasaran,tujuan,misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu(Wahyudi & Tupti, 2019).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai (Hasibuan & Handayani, 2017).

Kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018). Rendahnya suatu kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam organisasi atau perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidak berhasilan perusahaan dalam mengembangkan pegawai yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020).

Baik instansi swasta ataupun negeri salah satu faktor yang memberikan karyawan kinerja yang optimal adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang termotivasi dalam pekerjaannya akan memiliki disiplin dan kepuasan dalam bekerja, partisipasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja. Yang pada akhirnya pegawai akan terus memperbaiki kinerja mereka (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Hal yang juga perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja karyawan adalah perlu mengetahui motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Semakin kuat motivasi kerja pada pegawai maka akan semakin tinggi pula disiplin para pegawai. Dan hal ini berarti setiap peningkatan motivasi dan disiplin karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan (Ainanur & Tirtayasa, 2018).



Motivasi merupakan pemberian dorongan kepada karyawan supaya karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berproduksi (Farisi et al., 2020).

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dan disiplin dalam bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja secara disiplin dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Rizal & Radiman, 2019).

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan karyawan dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu di raih oleh karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan.(Arianty, 2016). Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan

disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan(Siswadi, 2016).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya,mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik,mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Arda, 2017)

Kedisiplinan memiliki fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut(Siswadi, 2016). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk, sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan merasa puas dalam bekerja (Farisi et al., 2020).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan Kerja merupakan pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaan yang ia nilai tinggi sesuai dengan kebutuhannya, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja

merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi (Patras, Murni, & Jan, 2017)

Dengan demikian kepuasan kerja merupakan serangkaian perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Perusahaan perlu menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai (Yuniastuti, 2011).

Fenomena disiplin kerja yang ditemukan penulis pada pegawai BPSDM PROVSU seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat. Adanya pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja. Adanya pegawai yang keluar disaat waktu belum menunjukkan jam istirahat. Dan pada saat jam istirahat selesai banyak pegawai yang masih berada diluar kantor. Itu akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai sebab kurangnya kedisiplinan pada pegawai. Fenomena motivasi kerja pada pegawai BPSDM PROVSU adalah berupa pegawai kurang terdorong untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai, hal ini disebabkan karena pegawai kurang mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasan jika pegawai tersebut memiliki prestasi. Hal ini menimbulkan kurang semangat dalam bekerja bagi sebagian pegawai. Dan pegawai yang menunda pekerjaan ini akan berdampak pada tidak siapnya pekerjaan di waktu yang sudah ditetapkan.

Fenomena kondisi kepuasan kerja yang ditemukan penulis pada pegawai BPSDM PROVSU berupa terjadinya perselisihan paham antara pegawai lama dan pegawai baru yang mengakibatkan kurangnya kerjasama yang baik antar rekan kerja. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan serta jarang

pimpinan memberikan arahan secara langsung menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pada diri setiap pegawai. Kepuasan kerja yang rendah juga berdampak terhadap rendahnya produktifitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya disiplin kerja

BPSDM PROVSU terdiri dari beberapa jabatan, yang masing-masing jabatan tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing.. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pegawai BPSDM PROVSU belum sepenuhnya optimal. Masih ada fonemena kinerja yang penulis temukan. Fenomena yang dapat dilihat seperti sikap pegawai yang suka menunda pekerjaan. Pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja kantor.

Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang terletak di Jl. Ngalengko, Perintis, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20233. BPSDM PROVSU adalah sebuah lembaga yang bertugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan untuk mendukung pembangunan daerah. Dalam melaksanakan fungsi dan perannya BPSDM PROVSU memiliki tanggung jawab meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur dengan menyelenggarakan berbagai program dan kegiatan kediklatan melalui e-diklat teknis, fungsional.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang sudah dijelaskan menunjukkan adanya indikasi timbulnya permasalahan di dalam motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Maka berdasarkan uraian diatas perlu dilakukan penelitian berjudul : ***“Pengaruh Motivasi Dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

*dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara”*

### **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan permasalahan yang jelas, oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada ruang lingkup masalah tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

### **1.3. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Kurangnya kedisiplinan pada diri pegawai seperti tidak berada diruangan pada saat jam kerja kantor, beristirahat sebelum waktu yang ditetapkan dan cenderung meninggalkan pekerjaan, dan masih adanya pegawai yang terlambat datang.
- 2) Perselisihan paham antara pegawai lama dan pegawai baru yang mengakibatkan kurangnya kerjasama yang baik antar rekan kerja.
- 3) Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan serta jarang nya pihak manajemen memberikan arahan atau motivasi secara langsung

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pegawai BPSDM PROVSU?
- 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pegawai BPSDM PROVSU?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU?
- 6) Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai BPSDM PROVSU

- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BPSDM PROVSU
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penulis dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademisi khususnya dalam bidang MSDM, khususnya mengenai kinerja pegawai pada perguruan tinggi dapat mendidik dan mendiskusikan mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam pola pendidikan bagi para mahasiswa sebagai auditor di masa yang akan datang, serta dalam menyikapi beratnya tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **b. Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia pada BPSDM Pemprovsu serta mendapatkan masukan mengenai hal-hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang

selanjutnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerjanya dimasa yang akan datang.

## 2. Bagi Penulis

Agar penulis dapat memberikan masukan dan dapat membandingkan teori dengan keadaan yang sebenarnya dan untuk menambah dan memperdalam wawasan tentang ilmu manajemen pada fungsi sumber daya manusia yang telah diperoleh selama kuliah Bagi penulis hasil penelitian ini untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen personalia dan menambah wawasan dalam bidang MSDM. Memberikan kesempatan untuk menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung atau di lapangan.



## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

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

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diacapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Siagian & Khair, 2018)

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Hendra, 2020). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Pekerjaan bermakna perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Jufrizen, 2017a). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya (Rukhayati, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma

maupun etika. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi tugas dan peran seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besar kinerja karyawan tersebut (Arianty, 2016).

Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Selanjutnya kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Siahaan & Bahri, 2019).

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat perusahaan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. (Farisi et al., 2020)

Pada dasarnya seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa tunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. *Performance* atau kinerja dari seseorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya (Siahaan & Bahri, 2019)

### 2.1.1.2. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Terdapat beberapa hal dari tujuan kinerja didalam sebuah perusahaan yaitu sebagai berikut :

- 1) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- 2) Mendapatkan keahlian dalam system pemberian upah atau gaji yang diterapkan didalam organisasi.
- 3) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- 4) Memperjelas kembali tugas, fungsi dan tanggung jawab didalam organisasi (Damayanto, 2019).

(Kasmir, 2016) tujuan penilaian kerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, budaya kerja menerapkan sanksi

(Fattah, 2017) terdapat beberapa manfaat dari sebuah kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

- 1) Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan.
- 2) Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada *feedback* ataupun umpan balik untuk karyawan yang berprestasi.

- 4) Menghargai setiap kontribusi.
- 5) Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

Terdapat beberapa manfaat kinerja sebagai berikut :

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback/reward bagi karyawan yang berprestasi.
- 3) Menghargai setiap kontribusi, menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan (Damayanto, 2019).

Manfaat Kinerja, (Fahmi, 2016) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah:

1. Untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi
2. Untuk menentukan target atau sasaran yang nyata
3. Lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

### **2.1.1.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Terdapat beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja dan kepuasan kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai (Farisi et al., 2020)

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern.

1. Faktor intern yang memengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja.
2. Faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar (Nawawi, 2013).

(Mangkunegara, 2011) menjelaskan “faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor”, antara lain:

- 1) Faktor Internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut

mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya dan disiplin dalam bekerja.

- 2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi, motivasi.

#### **2.1.1.4. Indikator – indikator kinerja**

Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, Berikut indikator – indikator kinerja:

- 1) Mutu kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketetapan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

- 2) Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas – tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.

- 3) Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat ehadian, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

- 4) Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja (Arda, 2017).

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2011) menyatakan yaitu :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3) Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sebenarnya banyak organisasi memberikan pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator* bermacam-macam, seperti :

1. Indikator kinerja sebagai *nilai* atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengatur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.

2. Sebagai *alat ukur* yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

3. Sebagai ukuran *kuantitatif* dan *kualitatif* yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi
4. Suatu *informasi operasional* yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas. Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*) (Moeheriono, 2012)

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

- 1) Pemahaman . Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya,
- 2) Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan,
- 3) Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti
- 4) Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lain seperti bisa menghargai pendapat orang lain(Timotius, 2016)

## **2.1.2. Motivasi kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat,rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar



mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik. Motivasi sering diartikan sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan(Nasution & Pasaribu, 2020)

Definisi motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja(Bangun, 2012). Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar didalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-citra dan tujuan tertentu, motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya(Marnis, 2012) Motivasi mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (Hasibuan, 2010).

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut,peranan manusia agar terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Siahaan & Bahri, 2019)

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan

agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan (Bahri & Nisa, 2017).

(Mangkunegara, 2011) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi adalah daya kegairahan kerja yang diberikan kepada seseorang supaya mereka mau bekerja sama, bekerja bekerja efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan dengan segala daya upayanya. Motivasi kerja merupakan bagian faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya motivasi berpengaruh pada kinerja seseorang dan tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Imelda, 2019)

Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi merupakan ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati. Dan motivasi juga merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Rizal & Radiman, 2019).

Jenis motivasi dapat digolongkan menjadi 2 bagian yaitu :

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negative (*insentif negative*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hokum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

#### **2.1.2.2. Manfaat Dan Tujuan Motivasi**

Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan adapun tujuan pemberian motivasi adalah :

- 1) Mengingatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan (Bismala, Arianty, & Farida, 2016a).

Pada hakikatnya manfaat pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah:

- 1) Dapat mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Dapat meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja
- 3) Dapat meningkatkan prestasi kerja, tanggung jawab dan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan (Siahaan & Bahri, 2019).

Motivasi memiliki manfaat maka dibawah ini akan dijelaskan mengenai manfaat motivasi ialah:

- 1) Menentukan arah langkah
- 2) Menentukan keputusan tindakan
- 3) Menyeleksi perbuatan (Ulum, 2016).

Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehinggadapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu, oleh yang memotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang memotivasi (Utaminingsih, 2014)

### **2.1.2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Proses psikologis di dalam diri individu yang menimbulkan motivasi yang dipengaruhi oleh segala macam faktor. Faktor – faktor motivasi diantaranya sebagai berikut

- 1) Faktor internal (intern)

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bisa/dapat memiliki prestasi serta juga tanggung jawab didalam hidupnya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal diantaranya :

- a) Harga diri serta prestasi

Merupakan motivasi di dalam diri seseorang untuk dapat mengembangkan kreatifitas serta juga mengerahkan energy untuk mencapai pretasi yang meningkatkan harga dirinya.

b) Kebutuhan

Tiap-tiap individu mempunyai kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang itu menjadi termotivasi untuk mau melakukan sesuatu untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.

c) Harapan

Merupakan sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa mendatang yang mempengaruhi sikap serta juga perasaan seobjektif orang tersebut.

d) Tanggung jawab

Merupakan motivasi di dalam diri seseorang serta juga hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

e) Kepuasan kerja

Merupakan motivasi dalam diri seseorang disebabkan dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

f) Disiplin kerja

Disiplin kerja dalam diri seseorang akan menghasilkan kualitas kinerja yang baik.

2) Faktor eksternal (Ekstern)

a) Jenis dan sifat pekerjaan

merupakan suatu dorongan di dalam diri seseorang untuk mau bekerja pada jenis serta sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini pun dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.

b) Kelompok kerja

Merupakan suatu organisasi yang mana seseorang mau bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.

c) Kondisi kerja

Merupakan suatu keadaan yang mana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (konduktif) sehingga bisa bekerja dengan baik.

d) Keamanan dan keselamatan kerja

Merupakan suatu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan keaman serta juga keselamatan seseorang dalam bekerja.

e) Hubungan interpersonal

Merupakan hubungan antara teman sejawat, dengan atasan, serta juga dengan bawahan. Dalam hal ini, tiap-tiap orang ingin dihargai serta juga menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis (Moeheriono, 2012).

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ialah sebagai berikut

1) Karakteristik Individu

Sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja, dengan bahwa karakteristik individu meliputi minat, pekerjaannya dan kebutuhan yang diinginkannya.

2) Karakteristik Pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang dari pekerjaan yang tidak memuaskan sebagaimana ada dua kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya

yaitu faktor penyebab kepuasan seperti pencapaian hasil,tanggung jawab dan imbalan yang dihasilkan langsung dari prestasi tugas pekerjaan, dan faktor penyebab ketidakpuasan meliputi gaji,kondisi kerja dan kebijakan perusahaan.

### 3) Karakteristik Situasi Kerja

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri dari atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai kesatuan,kondisi kerja yang baik dapat dilihat dari lingkungan kerja ,perasaan dan pemberian penghargaan atas dilaksanakannya tugas yang baik,kesetiaan bawahan terhadap pimpinan yang didasarkan dari segi pembentukan perilaku yang diinginkan dan perkembangan organisasi (Bismala, Arianty, & Farida, 2016b).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempunyai pengaruh terhadap proses motivasi, yaitu :

- 1) Model kebutuhan
- 2) Sasaran tindakan
- 3) Pengaruh pengalaman
- 4) Harapan yang dapat mendorong pada sasaran tertentu
- 5) Keadaan dimana kebutuhan tersebut dapat terpenuhi(Marnis, 2012)

#### **2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa komponen indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Kinerja yaitu keinginan keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- 2) Penghargaan yaitu penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Tantangan yaitu adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya dan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan.
- 4) Tanggung jawab yaitu adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab dan rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.
- 5) Keterlibatan terdiri dari rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan kotak saran yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan juga saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.
- 6) Pengembangan dimana terdiri dari adaptasi karyawan di lingkungan kerja, tingkatan partisipan karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan
- 7) Kesempatan yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Adapun bebrapa indikator dari motivasi kerja ada 5 yang mengacu kepada

2 dimensi yaitu:

- 1) *Monetary motivational*



Gaji dan Bonus.

2) *Non-monetary motivational*

3) Jaminan kesejahteraan karyawan dan Promosi (Amirullah, 2015)

(Wirawan, 2011) ada tiga indikator motivasi paling menentukan tingkah laku dalam organisasi terutama berhubungan dengan situasi pegawai, yaitu :

- 1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan karyawan untuk menuju keberhasilan
- 2) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja, kebutuhan untuk membua orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing atau mampu memberi pengaruh kepada orang lain.
- 3) Kebutuhan untuk berfikir, hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

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

(Khair, 2017) "Kedisiplinan dilakukan manajemen organisasi untuk menumbuhkan keinginan dan kesadaran sumber daya manusia untuk mentaati peraturan-peraturan, norma-norma sosial, kebijakan dan nilai positif yang ada agar dapat dengan mudah merealisasikan program kerja yang berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi".

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya ras tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong

gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat, oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik, kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2010).

Disiplin merupakan suatu sikap dan perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib atau aturan yang berlaku. Konsep disiplin kerja merupakan konsep mengenai kode etik yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap pegawai dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta untuk mewujudkan adanya suatu komitmen kerja yang memberikan dampak bagi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya serta berjalannya aktivitas kerja yang baik sesuai dengan dinamika kerja yang ada dalam organisasi (Hafid, 2018)

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat waktu, baik, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin kerja tersebut telah masuk kedalam jiwa seseorang (Umar, 2011).

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian

tujuan perusahaan(Sutrisno.2010). Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar adadisiplin yang baik, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal in mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat . oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahanya mempunyai kedisiplinan yang baik(Siswadi, 2016).

Disiplin adalah untuk mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian(Amirullah, 2015) .

Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan tepat waktu. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku(Nasution & Pasaribu, 2020).

Macam – macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu :

- 1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasar untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara ini pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan perusahaan

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Farisi et al., 2020).

(Sunnyoto, 2012) terdapat beberapa hal disiplin kerja yang dapat dibedakan atas:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### **2.1.3.2. Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja**

Tujuan khusus disiplin kerja adalah

- 1) Agar Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 6) Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan dengan atasannya atau sebaliknya. Karyawan sering melaksanakan tugasnya dengan buruk dan melanggar peraturan dengan sengaja, misalnya karyawan tidak mau mematuhi apa yang disarankan atasan, mengkritik dan mengeluh, sikap perilaku itu harus dikoreksi agar tidak terjadi konflik interpersonal.

- 7) Dapat menimbulkan keuntungan perusahaan, serta dapat mencapai suatu tujuan organisasi tersebut.
- 8) Memotivasi karyawan untuk memenuhi standar kinerja perusahaan karyawan mendapatkan pendisiplinan dan organisasi setelah gagal memenuhi kewajibannya (Amirullah, 2015b)

Terdapat beberapa tujuan disiplin kerja didalam sebuah perusahaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 6) Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan dengan atasannya atau sebaliknya (Bangun, 2012).

Manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Hasibuan & Silvya, 2019).

### **2.1.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak instansi mengkondisikan pegawainya dengan tata tertib yang ada dalam instansi tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Ada/tidaknya pengawasan pimpinan.
- 2) Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi.
- 3) Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada/tidaknya perhatian kepada para pegawai.
- 6) Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

(Mathis & Jackson, 2010)

(Hasibuan, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan

- 3) Motivasi
- 4) Balas jasa dan kepuasan
- 5) Keadilan
- 6) Waktu
- 7) Ketegasan dan hubungan.

#### **2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja**

Terdapat 5 indikator disiplin kerja didalam sebuah perusahaan ialah sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu datang ketempat kerja.
- 2) Ketepatan jam pulang.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas (Sunyoto, 2012).

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, di antaranya :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Pengawasan melekat
- 4) Sanksi hukuman
- 5) Ketegasan
- 6) Hubungan kemanusiaan (Suwondo & S
- 7) utanto, 2015)



## **2.1.4. Kepuasan Kerja**

### **2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja, tidak bisa diprediksi melalui dimensi tunggal, dalam lingkungan perusahaan dan bisnis *job satisfaction* ini juga memiliki dimensi yang berbeda. Dimensinya yaitu jenis pekerjaan yang digeluti, kepuasan pada kompensasi, kepuasan pada supervisi, kepuasan pada aspek promosi hingga rekan kerja. Perbedaan aspek inilah yang menyebabkan tingkat *job satisfaction* setiap orang akan selalu berbeda (Mangkunegara, 2011).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi (Citra & Fahmi, 2019).

Kepuasan kerja berhubungan dengan dimensi seperti *turn over*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Dimensi kepuasan kerja memiliki ukuran relatif sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. *Turn over* sebagai dimensi yang paling akurat untuk merefleksikan apakah kepuasan kerja di suatu perusahaan tinggi atau rendah,

kemudian diikuti oleh tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada tingkat terakhir(Sunyoto, 2012)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional 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, kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman(Hasibuan, 2010).

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja sebagai sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai – nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (Imelda, 2019).

Kepuasan kerja hakikatnya merupakan penilaian seseorang terhadap pekerjaan yang dirasakannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi terhadap pekerjaan yang didasarkan pada faktor lingkungan, seperti gaya supervisor,kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi pekerjaan dan tunjangan tambahan (T. H. Handoko, 2013)

Kepuasan kerja dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan tetapi tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari – hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif saat bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja (Wahyudi & Tupti, 2019).

#### **2.1.4.2. Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa tujuan pengukuran kepuasan kerja bagi para pegawai sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat prioritasnya. Prioritas yang dimaksud dapat berbeda antara para pegawai dari berbagai bidang dalam organisasi yang sama dan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.

- 2) Mengetahui persepsi setiap pegawai terhadap organisasi atau perusahaan. Sampai beberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan para pegawai lain(Wibowo, 2010).

Terdapat beberapa hal dari tujuan kepuasan kerja diantaranya ialah sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugas.
- 2) Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- 3) Untuk menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja (Fattah, 2017).

(Robbins, 2012) terdapat beberapa manfaat dari kepuasan kerja diantaranya adalah :

- 1) Memiliki kepedulian terhadap organisasi
- 2) Lebih produktif.
- 3) Memiliki kemitraan terhadap organisasi.

#### **2.1.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Faktor individu meliputi usia pegawai, kesehatan, kecerdasan, latar belakang pendidikan, emosi, sikap kerja.
- 2) Faktor intrinsic pekerjaan meliputi atribut kerja yang mengharuskan pegawai memiliki skil khusus, tingkat kedisiplinan dalam pekerjaan.

- 3) Fasilitas seperti jsminan kesehatan,jaminan hari tua dan rumah.
- 4) Rekan kerja yang saling bekerja sama berperan terhadap tingkat kepuasan seseorang.
- 5) Pimpinan, pimpinan yang memotivasi bawahan dan selalu bekerja sama dengan bawahan

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut

- 1) Faktor pegawai

Seperti kecerdasan,pendidikan,pengalaman, disiplin kerja ,masa kerja dan tanggung jawab, kompensasi

- 2) Faktor pekerjaan

Seperti struktur organisasi, motivasi, kedudukan, iklim organisasi, hubungan kerja, jaminan finansial dan budaya organisasi (Mangkunegara, 2011).

#### **2.1.4.. Indikator Kepuasan Kerja**

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja (Sutrisno, 2010) yaitu sebagai berikut :

- 1) Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

- 2) Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

### 3) Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

### 4) Disiplin kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban

### 5) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

(Marnis, 2012) terdapat beberapa hal kepuasan kerja yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

#### 1) Lingkungan fisik kantor.

Lingkungan kerja yang nyaman dan bersih didalam sebuah organisasi sangatlah dibutuhkan untuk mendukung tingkat kualitas kerja para karyawan.

#### 2) Dukungan pimpinan.

Dukungan seorang pimpinan sangat dibutuhkan, agar para karyawan dapat terus meningkatkan kinerjanya.

#### 3) Kesesuaian gaji.

Kesesuaian gaji besar kecilnya yang diberikan organisasi kepada para karyawan akan berdampak langsung kepada para karyawan.

- 4) Kesesuaian spesifikasi pekerjaan yang jelas untuk tiap posisi.

Penempatan posisi yang baik sesuai dengan kemampuan masing – masing para karyawan akan mempercepat penyelesaian pekerjaan yang sudah diberikan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

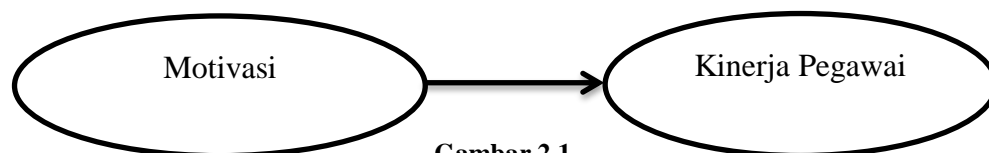
### **2.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Pemberian motivasi biasanya dilakukan dari masing – masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaannya (Wahyudi & Tupti, 2019).

Kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahan akan menentukan efektifitas, motivasi sangat mempengaruhi tingkat kualitas pegawai dalam bekerja (Mujiatun, 2015).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan membuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (Tanjung, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020; Jufrizen & Pulungan, 2017; (Nasution & Pasaribu, 2020; Wahyudi & Tupti, 2019; Rosmaini & Tanjung, 2019; Parerung, Adolfina, & Mekel, 2014; Virgana, 2014; Watung, Kawet, & Saerang, 2016; Fiansi & T, 2019; Marjaya & Pasaribu, 2019; Rukhayati, 2018; Siahaan & Bahri, 2019; Hendra, 2020; Jufrizen, 2017; Farisi et al., 2020) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

**2.2.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah tingkat kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya secara samksimal (Jufrizen, 2018).

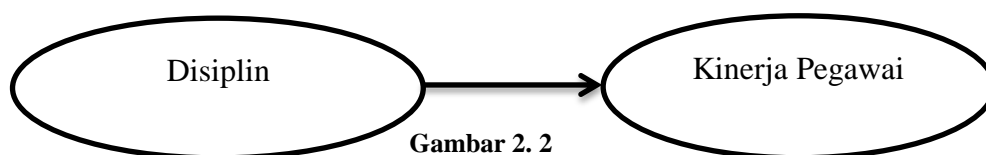
(Tanjung, 2015)“Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Disiplin kerja yang baik menceminkan besarnya tanggung jawab



seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan pada akhirnya turwujud organisasi atau perusahaan dan karyawan. Kedisipinan adaah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan noma – norma yang sosial yang berlaku(Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Rukhayati, 2018;Farisi et al., 2020;Rizal & Radiman, 2019; Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); Siswadi, 2016; Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020; Arianty, 2016;Hasibuan & Handayani, 2017;Azhar et al., 2020;Nasution & Pasaribu, 2020) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. 2

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

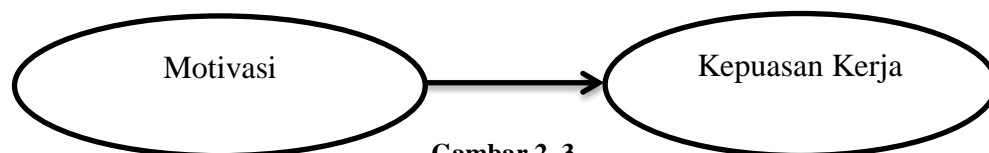
#### 2.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi merupakan suatu proses psikolog yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan,persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerjasama dengan rela dan tanpa paksa. Motivasi faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja(Abdullah & Makmur, 2020)

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah

karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja dan itu akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal (Mahdani, Hafasnuddin, & Adam, 2017)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Abdullah & Makmur, 2020; Meidita, 2019; Bahri & Nisa, 2017), menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.



Gambar 2. 3

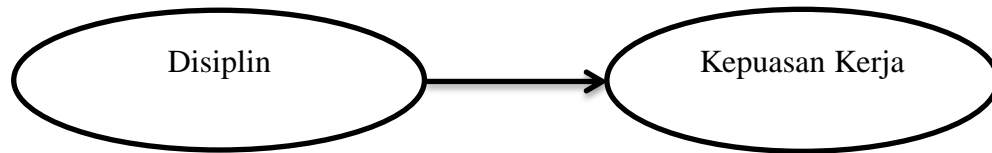
#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

#### 2.2.4. Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang sudah disiplin kerja pasti akan memiliki kepuasan dalam bekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya sesuai waktu yang diberikan (Pernando, Kamela, & Kamener, 2016)

Seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negative, seperti bermalasan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Prasetyo & Marlina, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Azhar et al., 2020; Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017; Pernando, Kamela, & Kamener, 2016;Arda, 2017) Menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.



**Gambar 2.4**

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

**2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

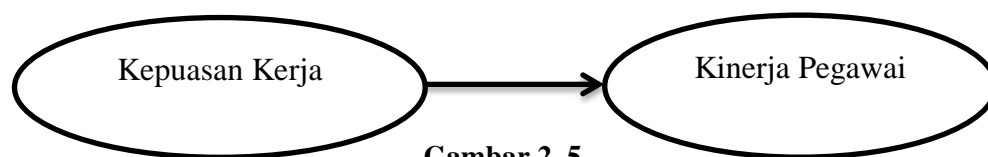
Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Dari batasan tentang kepuasan kerja, organisasi harus mampu mengidentifikasi dan berusaha mengetahui apa yang diharapkan dari hasil pekerjaannya (Saragih & Simarmata, 2018).

Pegawai akan mampu dan mau bekerja dengan baik serta mencapai tujuan organisasi apabila pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Sehingga dapat memenuhi berbagai kebutuhan yang diperlukan perusahaan untuk terus berkembang dan mencapai tujuan perusahaan (D. S. Handoko & Rambe, 2018).

Pegawai adalah kelayakan dalam utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Kinerja perusahaan akan meningkat apabila terdapat kepuasan kerja yang baik diantara pegawai. Dengan meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Itu akan meningkatkan kinerja perusahaan (Arda, 2017)

Apabila kepuasan kerja pada diri pegawai dapat dipenuhi maka itu akan bermanfaat bagi suatu organisasi, itu akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai, loyalitas dalam bekerja sehingga tujuan organisasi akan dapat dicapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020; Jufrizen, Lumbanraja, Gultom, & Salim, 2017; Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018; Jufrizen, 2017; Syahputra & Jufrizen, 2019; Adhan et al., 2020; Arda, 2017;Virgana, 2014;Imelda, 2019;Prasetyo & Marlina, 2019; Jufrizen, 2019;Saragih & Simarmata, 2018) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



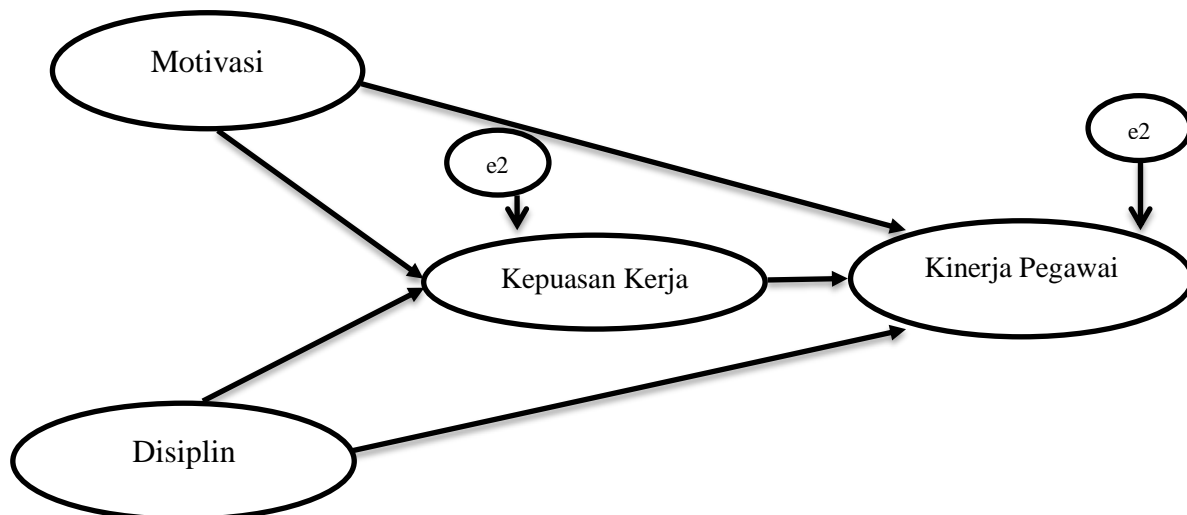
Gambar 2. 5

### Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

#### 2.2.6. Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Didalam sebuah perusahaan motivasi kepada para pegawai sangatlah dibutuhkan dalam menyelesaikan sebuah tugas-tugas dan masalah-masalah yang ada diperusahaan demi menciptakan visi dan misi yang sudah ditentukan berjalan dengan baik, motivasi yang berjan dengan optimal dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam menghadapi masalah yang ada diperusahaan, selain itu disiplin kerja tidak kalah penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai, pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan berdampak baik ke perusahaan dimana para pegawai selalu mengikuti peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan, kepuasan kerja sebagai variabel intervening juga berperan penting dalam meningkatkan kineja pegawai, pegawai yang memiliki kepuasan

kerja yang tinggi karena dari motivasi dan disiplin kerja yang baik, akan muncul ras kegembiraan, kepuasan, kesenangan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk segera diselesaikan



**Gambar 2. 6**

**Kerangka Konseptual**

**2.3. Hipotesis**

- 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BPSDM PROVSU.
- 4) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BPSDM PROVSU.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU.
- 6) Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sugiyono, 2010).

Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010).

Penelitian ini juga menggunakan analisis jalur. Dalam statistik analisis jalur atau biasa dikenal dengan Path Analysis berfungsi untuk mengetahui hubungan ketergantungan langsung diantara satu set variabel (Imam Ghozali, 2016). Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel *independen* dan *dependen* (Sugiyono, 2010).

#### 3.2. Definisi Operasional Variabel

##### 3.2.1. Variabel Dependen (Y)

Variabel *dependen* sering disebut variabel terikat, variabel *dependen* variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independen* atau variabel bebas (Sugiyono, 2010).

### a) Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus, kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh kepercayaan, timbal balik yang tinggi diantara anggota-anggotanya mempercayai integritas, karakteristik dan kemampuan setiap anggota lain (Amirullah, 2015b).

Adapun yang menjadi indikator penulis tentang kepemimpinan sebagai berikut :

**Tabel 3.I**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

Variabel Dependen	Indikator
Kinerja (Y)	a) Kualitas Kerja b) Kuantitas Kerja c) Dapat Tidaknya Diandalkan d) Sikap.

Sumber : Penelitian Terdahulu (Mangkunegara, 2011)

### 3.2.2. Variabel Independen (X)

Variabel Independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya timbul variabel dependen (Sugiyono, 2010)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

### a) Motivasi Kerja

motivasi adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, baik dorongan dari luar ataupun dari dalam diri seseorang mau melaksanakan sesuatu (Saragih & Simarmata, 2018). Secara psikologis dorongan dalam diri dan semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya (Hasibuan, 2010).

Adapun yang menjadi indikator penulis tentang motivasi kerja sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Indikator Motivasi Kerja**

Variabel Independen	Indikator
Motivasi Kerja (X1)	a) Gaji b) Bonus c) Jaminan Kesejahteraan d) Promosi

Sumber : Penelitian Terdahulu (Amirullah,2015)

### b) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah merupakan suatu keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. tanggung jawab secara tertib, teratur dan disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau yang di tetapkan dalam organisasi tersebut sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah dtetapkan tersebut (Kamal, 2015)

Adapun yang menjadi indikator penulis tentang disiplin kerja sebagai berikut :



**Tabel 3.3**  
**Indikator Disiplin Kerja**

Variabel Independen	Indikator
Disiplin Kerja (X2)	a) Ketepatan Waktu Datang b) Ketepatan Jam Pulang c) Kepatuhan Terhadap Peraturan d) Tanggung Jawab

Sumber : Penelitian Terdahulu (Sunyoto, 2012)

### 3.2.3. Variabel Intervening (Z)

#### a) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsep kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya (Saragih & Simarmata, 2018). Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja (Siagian & Khair, 2018). Adapun yang menjadi indikator penulis tentang disiplin kerja sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

Variabel Intervening	Indikator
Kepuasan Kerja (Z)	a. Lingkungan Fisik b. Dukungan Pimpinan c. Gaji d. Kesesuaian Spesifikasi Pekerjaan Yang Jelas Untuk Tiap Posisi

Sumber : Penelitian Terdahulu (Marnis, 2012)

### 3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang terletak di Jl. Ngalengko, Perintis, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20233. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2020 sampai Agustus 2020.

**Tabel 3.5**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2020															
		Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/penelitian		■	■	■												
2	Pengajuan Judul			■	■												
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■								
4	Revisi Proposal								■	■	■	■	■				
5	Seminar Proposal												■	■	■	■	
6	Penulisan Skripsi													■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■
8	Pengesahan Skripsi															■	■
9	Sidang Meja Hijau																■

### 3.4. Populasi Dan Sampel

#### a) Populasi

Populasi adalah wilayah terdiri dari objek-objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 65 orang.

**Tabel 3.6**  
**Rincian Sampel**

No	Bagian	Jumlah Dalam Ruangan
1	Widyaiswara	22 orang
2	Kasubbag Kepegawaian	3 Orang
3	Kasubbag Keuangan	3 Orang
4	Kasubbag Program Akutabilitas & Info Publik	5 Orang
5	Kabid Pengembangan Kompetensi Manajerial	8 Orang
6	Kabid Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Dan Fungsional	8 Orang
7	Kabid Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	8 Orang
8	Kabid Sertifikasi, Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	8 Orang
9	Jumlah	65 Orang

Sumber :Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

## **b) Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh atau sensus, sehingga semua populasi akan dijadikan sampel yaitu yang berjumlah 65 orang pegawai. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016).

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Berhubung dengan masalah yang terjadi saat ini yang terjadi dibelahan dunia termasuk Indonesia tentang covid 19 maka dalam metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini menggunakan media online, wawancara online dan penyebaran pernyataan atau pertanyaan kuisioner secara online sebagai berikut :

#### **3.5.1. Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data, dalam metode ini peneliti menggunakan secara online dimana menggunakan whatsapp yang menanyakan pertanyaan ataupun pernyataan secara lisan kepada subjek penelitian, melakukan wawancara online, peneliti menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan/pernyataan wawancara.

### 3.5.2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Sugiyono, 2010). Pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya sehingga responden memberikan pilihannya dengan tanda checklist (✓) Skala yang digunakan dalam kuisisioner adalah skala 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Skala Jawaban**

Kategori	Skala Jawaban
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

### 3.5.3 Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi product moment yaitu:

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

(Sugiyono, 2010)

Keterangan:

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

$N$	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum xy)$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho = 0$  (tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)

$H_1 : \rho \neq 0$  (ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig.2 tailed < 0,05).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed >  $\alpha$ 0,005).

Berikut dibawah ini pengujian hasil validitas instrumen menggunakan

PLS :

**Tabel 3-8**  
**Hasil Uji Validitas Intrumen Kinerja (Y)**

Item	Nilai Korelasi	$r_{tabel}$	Probabilitas	Ket
Y1.1	0,579	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Y1.2	0,677	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Y1.3	0,645	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Y1.4	0,551	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Y1.5	0,620	0,244	0,000 < 0,05	Valid

Y1.6	0,778	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Y1.7	0,352	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Y1.8	0,440	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Y1.9	0,679	0,224	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolaan Data PLS

**Tabel 3-9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Item	Nilai Korelasi	r <sub>tabel</sub>	Probabilitas	Ket
X1.1	0,597	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X1.2	0,532	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X1,3	0,387	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X1.4	0,352	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X1.5	0,457	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X1.6	0,507	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X1.7	0,511	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X1.8	0,586	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X1.9	0,257	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X1.10	0,374	0,244	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolaan Data PLS

**Tabel 3-10**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item	Nilai Korelasi	r <sub>tabel</sub>	Probabilitas	Ket
X2.1	0,736	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X2.2	0,513	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X2.3	0,632	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X2.4	0,467	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X2.5	0,717	0,244	0,000 < 0,05	Valid

X2.6	0,707	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X2.7	0,310	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X2.8	0,437	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X2.9	0,552	0,244	0,000 < 0,05	Valid
X2.10	0,773	0,244	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolaan Data PLS

**Tabel 3-11**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Z)**

Item	Nilai Korelasi	r <sub>tabel</sub>	Probabilitas	Ket
Z1.1	0,746	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Z1.2	0,588	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Z1.3	0,707	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Z1.4	0,740	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Z1.5	0,451	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Z1.6	0,715	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Z1.7	0,567	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Z1.8	0,681	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Z1.9	0,725	0,244	0,000 < 0,05	Valid
Z1.10	0,282	0,244	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolaan Data PLS

Dari beberapa tabel diatas dapat disimpulkan bahwasannya terdapat beberapa instrumen yang valid diman nilai korelasi lebih besar dari nilai r<sub>tabel</sub> dan signifikannya/ probabilitasnya dibawah 0,05 maka dikatakan intrumen tersebut valid.

### 3.5.4. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dapat dikatakan reliable jika nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha  $< 0,60$ .

**Tabel 3-12**  
**Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alfa	R Tabel	Keterangan
1	Motivasi	0,627	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,792	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,835	0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,773	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolaan Data PLS

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwasannya nilai cronbach's alfa lebih besar dari pada nilai r tabel atau dibawah 0,060 maka dikatakan reliabel.

## 3.6 Teknik Analisis Data

### 3.6.1. Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan (Imam Ghazali, 2016).

#### a. Diagram Jalur Dan Persamaan Struktural

Dalam analisis jalur sebelum peneliti melakukan analisis suatu penelitian terlebih dahulu peneliti membuat diagram jalur yang digunakan untuk mempresentasikan permasalahan dalam bentuk gambar dan menentukan

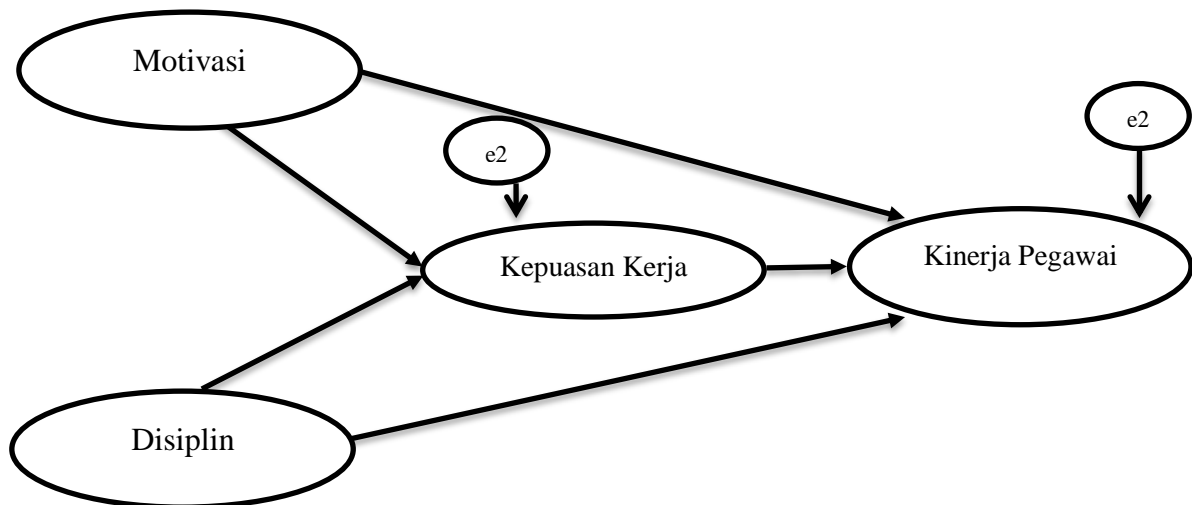


persamaan structural yang menyatakan antar variabel pada diagram jalur tersebut. Diagram jalur dapat digunakan untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Pengaruh-pengaruh itu tercermin dalam apa yang disebut dengan koefisien jalur, dimana secara matematik analisis jalur mengikuti mode structural (Juliansyah Noor,2010).

### 1) Diagram Jalur

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian.

Berdasarkan judul penelitian, maka model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



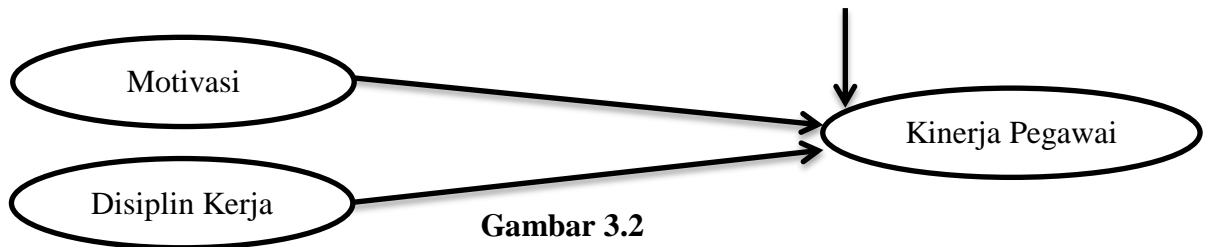
**Gambar 3.1**  
**Diagram Jalur**

### 2) Persamaan Struktural

Persamaan structural adalah persamaan yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur yang ada (Imam Ghozali, 2016).

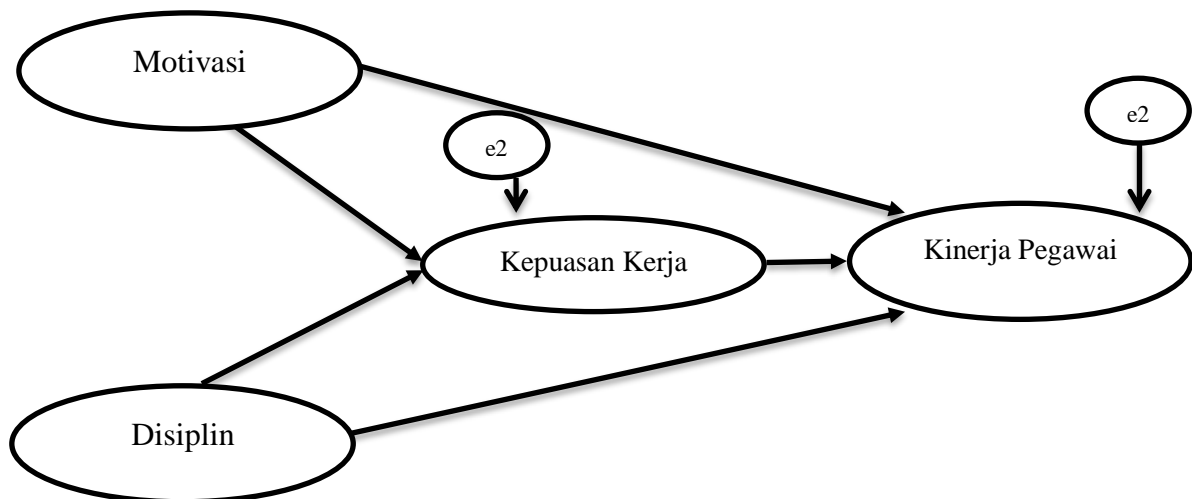
Berdasarkan diagram jalur pada gambar III.1 diatas,dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan struktur,yaitu :

Persamaan jalur sub struktur pertama :



**Sub Struktur Pertama : Diagram Jalur  $X_1, X_2$  terhadap Y**

Persamaan jalur sb strukturan kedua :



**Sub Struktur Pertama : Diagram Jalur  $X_1$  Dan Y Terhadap Z**

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Imam Ghozali & Latan, 2012). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran

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

Tahapan dalam menghitung *algoritma* untuk model SEM-PLS di atas adalah:

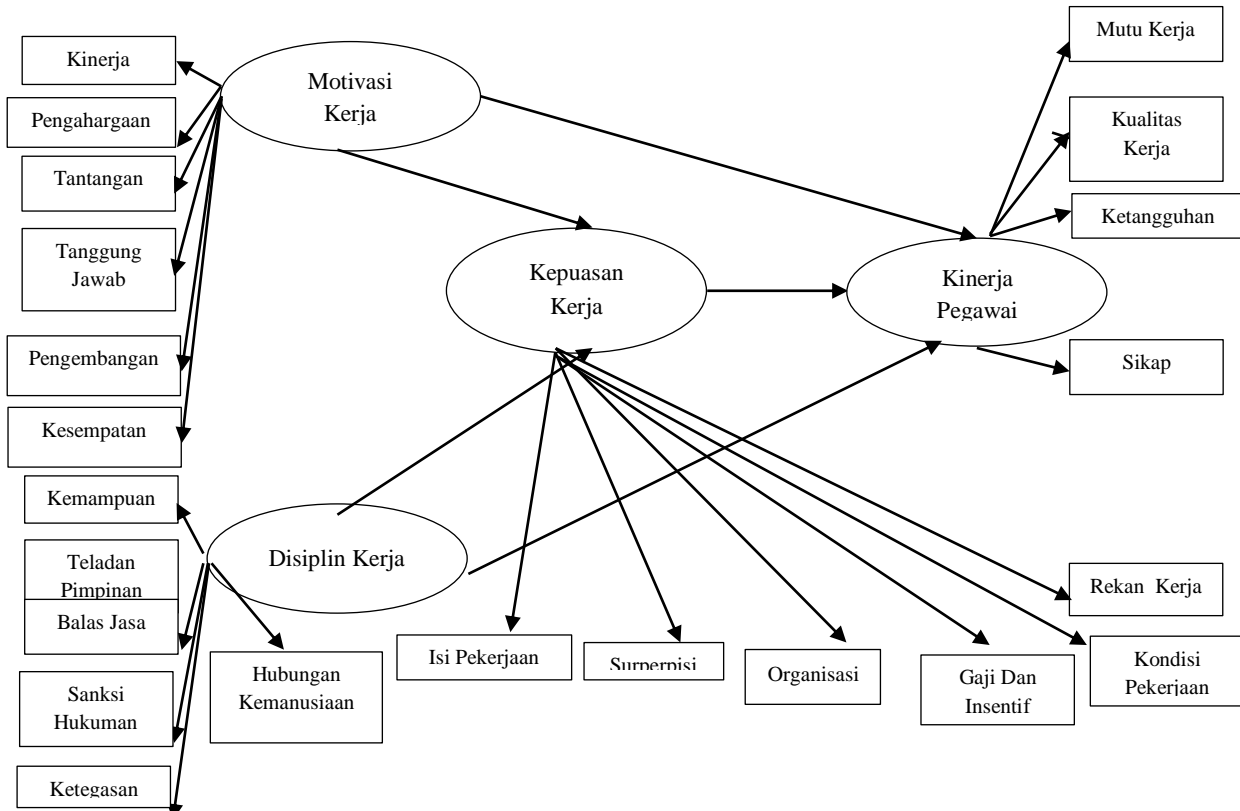
1. Tahap pertama menilai *outer model* atau *measurement model*. Oleh karena ketiga variabel laten dalam penelitian ini memiliki konstruk formative, pengujian terhadap outer model dilakukan dengan evaluasi kelayakan pengukuran variabel laten formative menggunakan dua kriteria yaitu: bobot (*weight*) dalam hal ini nilai APC dan ARS harus signifikan  $p$  kurang dari 0,05 dan nilai VIF kurang dari 3,3 (Sholihin & Ratmono, 2013). Setelah itu model dikatakan fit dan siap untuk melakukan tahap berikutnya yaitu menilai inner model.
2. Tahap kedua menilai inner model atau structural model. Dalam menilai model dengan PLS yaitu melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan yang terjadi pada nilai R-square dapat digunakan dalam menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Di samping melihat nilai R-Square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Full collinearity VIF* dan *Q-Square predictive relevance*. *Full collinearity VIF* merupakan hasil pengujian kolinearitas penuh yang meliputi multikolinearitas vertikal, lateral dan common method bias, sedangkan *Q-Square predictive relevance* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai

observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Full collinearity VIF harus di bawah 3.3

(Sholihin & Ratmono, 2013) untuk setiap variabel laten agar tidak ada masalah multikolinearitas vertikal, lateral dan common method bias. Nilai Q-Square predictive relevance lebih dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai Q-Square predictive relevance kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance (Imam Ghozali & Latan, 2012).

3. Tahap terakhir adalah prosedur pengujian hipotesis pengaruh motivasi dan disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Persamaan struktural dalam analisis PLS-SEM adalah sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2Z + b_3X_1 * Z + e$ .



## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Deskriptif Data**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU (3) pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai BPSDM PROVSU. (4) pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BPSDM PROVSU. (5) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU. (6) pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai BPSDM PROVSU dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai BPSDM PROVSU yang berjumlah 65 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 40 pernyataan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 skala sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4-1**  
**Skala Jawaban**

Kategori	Skala Jawaban
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

#### **4.1.1. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

#### 4.1.1.1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel IV-2 di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	40	61,5%
2	Perempuan	25	38,5%
Jumlah		65	100%

Sumber : Pengolaan Data

Dari 65 Responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di BPSDM terdiri dari 40 orang laki-laki (61,5%) dan 25 orang perempuan (28,5%)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas lebih banyak responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 40 (61,5%).

#### 4.1.1.2. Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia disajikan pada Tabel 4-3 di bawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	11	16,9%
2	31-40 Tahun	31	47,7 %
3	41-50 Tahun	14	21,5%
4	51-60 Tahun	9	13,8%
Jumlah		65	100%

Sumber : Pengolaan Data

Dari data tabel diatas diketahui bahwa usia 20-30 tahun berjumlah 11 (16,9%) responden, usia 31-40 tahun berjumlah 31 (47,7%) responden, usia 41-50 tahun berjumlah 14 (21,5%) responden, usia 51-60 tahun berjumlah 9 (9,2%) responden,dapat disimpulkan bahwa usia 31-40 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 31 orang (47,7%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih dominan berusia produktif.

#### 4.1.1.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 4-4 di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
1	SMA	8	12,3%
2	Diploma (D3)	0	0
3	S-1	23	35,4%
4	S-2	28	43,1%
5	S-3	6	9,2%
Jumlah		65	100%

Sumber : Pengolaan Data

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S-3 terdiri dari 6 (9,2%) responden,responden yang berpendidikan S-2 terdiri dari 28 (43,1%), responden S1 terdiri dari 23 (35,4%), responden D3 terdiri dari 0 (0%),responden SMA terdiri dari 8 (12,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini dominan berpendidikan tinggi.

#### 4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

##### 4.1.2.1. Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4-5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	30,8	3	4,5	12	18,5	14	21,5	16	24,6	65	100
2	18	27,7	4	6,2	16	24,6	9	13,8	18	27,7	65	100
3	10	15,4	3	4,5	12	18,5	14	21,5	26	40,0	65	100
4	8	12,3	7	10,8	8	12,3	13	20,0	29	44,5	65	100
5	10	15,4	6	9,2	13	20,0	12	18,5	24	36,9	65	100
6	10	15,4	8	12,3	14	21,5	8	12,3	25	38,5	65	100
7	13	20,0	10	15,4	11	16,9	11	16,9	20	30,8	65	100
8	14	21,5	6	9,2	9	13,8	20	30,8	16	24,6	65	100
9	13	20,0	6	9,2	7	10,8	17	26,2	22	33,8	65	100
10	4	6,2	9	13,8	14	21,5	24	36,9	14	21,5	65	100

Sumber : Pengolaan Data

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan BPSDM PEMPROVSU, yang menjawab setuju sebesar (21,5%) yang menjawab sangat setuju (24,6%).
- 2) Jawaban responden tentang. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan BPSDM PEMPROVSU, yang menjawab setuju sebesar (13,8%) yang menjawab sangat setuju sebesar (27,7%).
- 3) Jawaban responden tentang. Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan BPSDM PEMPROVSU yang menjawab setuju sebesar (21,5%) yang menjawab sangat setuju sebesar (40,0%).



- 4) Jawaban responden tentang. Sikap kerja saya memenuhi kuantitas norma-norma yang sudah ditetapkan BPSDM PEMPROVSU, yang menjawab setuju sebesar (20,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (44,5%).
- 5) Jawaban responden tentang. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan, yang menjawab setuju sebesar (18,5%) yang menjawab sangat setuju sebesar (36,9%).
- 6) Jawaban responden tentang. Saya selalu memberikan masukan atas masalah yang sering terjadi di BPSDM PEMPROVSU, yang menjawab setuju sebesar (12,3%) yang menjawab sangat setuju sebesar (38,5%).
- 7) Jawaban responden tentang. Saya selalu bertindak cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sesuai waktu yang ditentukan, yang menjawab setuju sebesar (16,9%) yang menjawab sangat setuju sebesar (30,8%).
- 8) Jawaban responden tentang. Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja, yang menjawab setuju sebesar (30,8%) yang menjawab sangat setuju sebesar (24,6%).
- 9) Jawaban responden tentang. Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan, yang menjawab setuju sebesar (26,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (33,8%).
- 10) Jawaban responden tentang. Saya terus berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya, yang menjawab setuju sebesar (36,9%) yang menjawab sangat setuju sebesar (21,5%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik karena

sesuai dengan pemikiran pegawai **BPSDM PEMPROVSU**. Dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan setuju no 10 dan sangat setuju no 4

#### 4.1.2.2. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

**Tabel 4-6**  
**Skor Angket Untuk Variabel  $X_1$  (Motivasi Kerja)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,5	7	10,8	37	56,9	16	24,6	4	6,2	65	100
2	0	0	10	15,4	23	35,4	26	40,0	6	9,2	65	100
3	0	0	4	6,2	22	33,8	33	50,8	6	9,2	65	100
4	0	0	5	7,7	20	30,8	34	52,3	6	9,2	65	100
5	2	3,1	9	13,8	31	47,7	17	26,2	6	9,2	65	100
6	0	0	14	21,5	11	16,9	28	43,1	12	18,5	65	100
7	0	0	7	10,8	16	24,6	23	35,4	19	29,2	65	100
8	0	0	3	4,5	12	18,5	33	50,8	17	26,2	65	100
9	0	0	8	12,3	16	24,6	29	44,6	12	18,5	65	100
10	0	0	11	16,9	16	24,6	26	40,0	12	18,5	65	100

Sumber : Pengolaan Data

- 1) Jawaban responden tentang. Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, yang menjawab setuju sebesar (24,6%) sangat setuju sebesar (6,2%).
- 2) Jawaban responden tentang. Pihak instansi selalu memotivasi karyawan dengan memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan masing-masing, yang menjawab setuju (40,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (9,2,6%).
- 3) Jawaban responden tentang. Saya termotivasi dengan gaji yang diberikan instansi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, yang menjawab setuju (50,8%) yang menjawab sangat setuju sebesar (9,2%).

- 4) Jawaban responden tentang. Bonus yang diberikan selalu merata, yang menjawab setuju (52,3%) yang menjawab sangat setuju sebesar (9,2%).
- 5) Jawaban responden tentang. Bonus yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang maksimal atau baik, yang menjawab setuju (26,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (9,2%).
- 6) Jawaban responden tentang. Saya selalu menerima bonus dengan tepat waktu, sesuai waktu yang sudah ditentukan, yang menjawab setuju (43,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (18,5%).
- 7) Jawaban responden tentang Jaminan kesejahteraan diperusahaan saya sudah berjalan dengan baik, yang menjawab setuju (35,4%) sangat setuju sebesar (29,2%).
- 8) Jawaban responden tentang Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada bawahan, selalu berjalan dengan baik, yang menjawab setuju (50,8%) yang menjawab sangat setuju sebesar (26,2%).
- 9) Jawaban responden tentang. Saya selalu saling bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab setuju (44,6%) sangat setuju sebesar (18,5%).
- 10) Jawaban responden tentang. Saya sering mempromosikan rekan saya dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya, yang menjawab sangat tidak setuju (40,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (18,5%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi kerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai **BPSDM PEMPROVSU** dapat

disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan setuju no 3 dan sangat setuju no 7

#### 4.1.2.3. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4-7**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	12,3	6	9,2	8	12,3	13	20,0	30	46,2	65	100
2	15	23,1	7	10,8	8	12,3	15	23,1	20	30,8	65	100
3	15	23,1	3	4,6	6	9,2	15	23,1	26	40,0	65	100
4	17	26,2	5	7,7	12	18,5	15	23,1	16	24,5	65	100
5	16	24,6	3	4,6	14	21,5	14	21,5	18	27,7	65	100
6	7	10,8	9	13,8	6	9,2	16	24,6	27	41,5	65	100
7	13	20,0	11	16,9	8	12,3	14	21,5	19	29,2	65	100
8	13	20,0	10	15,4	10	15,4	12	18,5	20	30,8	65	100
9	8	12,3	10	15,4	7	10,8	18	27,7	22	33,8	65	100
10	11	16,9	9	13,8	5	7,7	16	24,6	24	36,9	65	100

Sumber : Pengolaan Data

- 1) Jawaban responden tentang. Selama sebulan saya hanya 3 kali tidak hadir, yang menjawab setuju sebesar (20,0%) sangat setuju sebesar (46,2%).
- 2) Jawaban responden tentang. Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yang menjawab sangat tidak setuju (23,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (30,8%).
- 3) Jawaban responden tentang. Saya selalu datang tepat waktu, yang menjawab sangat tidak setuju (23,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (40,0%).
- 4) Jawaban responden tentang. Saya bersikap bijak jika ada pekerjaan yang kurang sesuai dengan keinginan atasan, yang menjawab sangat tidak setuju (23,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (24,6%).

- 5) Jawaban responden tentang. Saya menjalankan perintah atasan dengan baik, yang menjawab sangat tidak setuju (21,5%) yang menjawab sangat setuju sebesar (27,7%).
- 6) Jawaban responden tentang. Saya menyelesaikan tugas sesuai standar waktu yang telah ditentukan, yang menjawab sangat tidak setuju (24,5%) yang menjawab sangat setuju sebesar (41,5%).
- 7) Jawaban responden tentang. Saya selalu pulang dengan waktu yang sudah ditentukan, yang menjawab sangat tidak setuju (21,5%) sangat setuju sebesar (29,2%).
- 8) Jawaban responden tentang. Waktu jam pulang kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan waktu selama jam kerja, yang menjawab sangat tidak setuju (18,5%) yang menjawab sangat setuju sebesar (30,8%).
- 9) Jawaban responden tentang. Saya akan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya kerjakan, yang menjawab sangat tidak setuju (27,7%) sangat setuju sebesar (33,8%).
- 10) Jawaban responden tentang. Saya akan terus memperbaiki kesalahan saya dalam bekerja, yang menjawab sangat tidak setuju (24,6%) yang menjawab sangat setuju sebesar (36,9%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari disiplin kerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai **BPSDM PEMPROVSU** dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan setuju no 9 dan sangat setuju no 1.

#### 4.1.2.4. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

**Tabel 4-8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Z (Kepuasan Kerja)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	16,9	4	6,2	10	15,4	15	23,1	25	38,5	65	100
2	15	23,1	7	10,8	9	13,8	14	21,5	20	30,8	65	100
3	15	23,1	4	6,2	11	16,9	15	23,1	20	30,8	65	100
4	11	16,9	5	7,7	12	18,5	13	20,0	24	36,9	65	100
5	10	15,4	7	10,8	12	18,5	13	20,0	23	35,4	65	100
6	13	20,0	4	6,2	11	16,9	14	21,5	23	35,4	65	100
7	16	24,6	4	6,2	9	13,8	16	24,5	20	30,8	65	100
8	12	18,5	6	9,2	8	12,3	21	32,3	18	27,7	65	100
9	13	20,0	6	9,2	8	12,3	16	24,6	22	33,8	65	100
10	12	18,5	4	6,2	15	23,1	15	23,1	19	29,2	65	100

Sumber : Pengolaan Data

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Lingkungan kerja saya sudah berjalan dengan optimal, yang menjawab setuju sebesar (23,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (38,5%).
- 2) Jawaban responden tentang, Ruangan kerja saja dapat meningkatkan kinerja saya dalam bekerja yang menjawab setuju sebesar (21,5%) yang menjawab sangat setuju sebesar (30,8%).
- 3) Jawaban responden tentang,, Ruang kerja saya sudah optima, yang menjawab setuju sebesar (23,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (30,8%).
- 4) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan masukan kepada karyawan untu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. yang menjawab setuju sebesar (20,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (36,9%).

- 5) Jawaban responden tentang, Perusahaan/Instansi selalu memberi bonus kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja, yang menjawab setuju sebesar (20,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (35,4%).
- 6) Jawaban responden tentang, Saya merasa puas dengan pujian dari pimpinan atas pekerjaan saya, yang menjawab setuju sebesar (21,5%) yang menjawab sangat setuju sebesar (35,4%).
- 7) Jawaban responden tentang, Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh pihak instansi, yang menjawab setuju sebesar (24,6%) yang menjawab sangat setuju sebesar (30,8%).
- 8) Jawaban responden tentang, Saya merasa puas dengan jumlah gaji yang diberikan instansi kepada karyawan sesuai dengan posisi kerja masing-masing. yang menjawab setuju sebesar (32,3%) yang menjawab sangat setuju sebesar (27,7%).
- 9) Jawaban responden tentang Posisi yang diberikan instansi sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang saya miliki, yang menjawab setuju sebesar (24,6%) yang menjawab sangat setuju sebesar (33,8%).
- 10) Jawaban responden tentang, Penempatan posisi kerja yang sudah optimal, yang menjawab setuju sebesar (23,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (29,2%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepuasan kerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai **BPSDM PEMPROVSU** dapat

disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan setuju no 8 dan sangat setuju no 1.

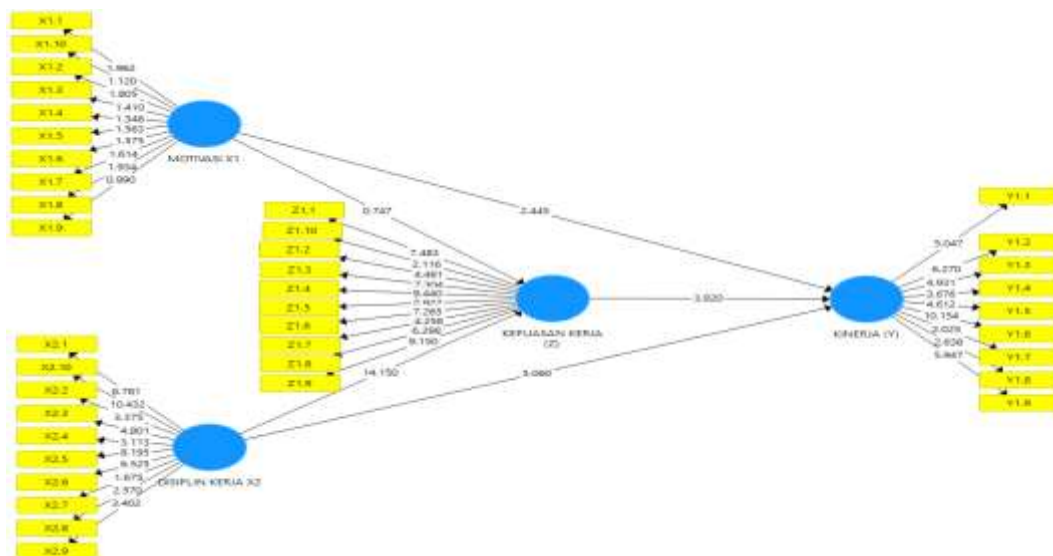
#### **4.1.3. Persyaratan Analisis**

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS). Sebagai alternatif covariance based SEM, pendekatan variance based atau component based dengan PLS berorientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas/teori ke component based predictive model (I Ghazali, 2016) PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.



Berikut adalah hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



**Gambar 4.1**  
**Hasil Model Struktural PLS**

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) *realibilitas* dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) *koefisien determinasi (r-square)*; (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

#### 4.1.4. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural bertujuan untuk menganalisis hipotesis penelitian. Minimal ada dua bagian yang perlu di analisis didalam model ini, yaitu: koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

#### 4.1.4.1. Koefisien determinasi (R-square)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil r-square untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk).

**Tabel 4-9**  
**Pengelolaan Data PLS R-Square**

	R SQUARE	R SQUARE ADJUSTED
<b>Kepuasan Kerja</b>	0,591	0,578
<b>Kinerja</b>	0,791	0,781

Sumber : Pengelolaan Data PLS

Dari tabel 4-9 diatas diketahui pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja dengan nilai *r-square* 0,143 dapat menyimpulkan bahwa variasi nilai kepuasan kerja bernilai sebesar  $0,591 \times 100 = 59,1\%$  dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (sedang), dan 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain, dan untuk kinerja nilai *r-square* 0,791 dapat menyimpulkan nilai variasi bernialai sebesar 79,1 % bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.1.4.2. F-Square

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai  $f^2$  sebesar 0,02 maka

terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $f^2$  sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $f^2$  sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

**Tabel 4-10**  
**Pengelolaan Data PLS F-Square**

	<b>DISIPLIN KERJA</b>	<b>KEPUASAN KERJA</b>	<b>KINERJA</b>	<b>MOTIVASI</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	-	1,350	0,495	-
<b>Kepuasan Kerja</b>	-	-	0,301	-
<b>Kinerja</b>	-	-	-	-
<b>Motivasi</b>	-	0,214	0,246	-

**Sumber : Pengelolaan Data PLS**

Berdasarkan tabel 4-10 diatas diketahui bahwa :

- 1) Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja bernilai sebesar 1,350 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar.
- 2) Disiplin kerja terhadap kinerja bernilai 0,495 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar .
- 3) Kepuasan kerja terhadap kinerja bernilai 0,301 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
- 4) Motivasi terhadap kepuasan kerja bernilai 0,214 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
- 5) Motivasi terhadap kinerja bernilai 0,146 mengidikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).

#### 4.1.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

**Tabel 4-11**  
**Pengelolaan Data PLS Path Coefficient**

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	P Values
X1 -> Y	<b>0,178</b>	<b>0,168</b>	<b>0,078</b>	<b>2.292</b>	<b>0,022</b>
X1 -> Z	<b>0,076</b>	<b>0,115</b>	<b>0,100</b>	<b>1.764</b>	<b>0,045</b>
Z -> Y	<b>0,392</b>	<b>0,382</b>	<b>0,109</b>	<b>3.586</b>	<b>0,000</b>
X2 -> Y	<b>0,500</b>	<b>0,490</b>	<b>0,106</b>	<b>4.724</b>	<b>0,000</b>
X2 -> Z	<b>0,753</b>	<b>0,753</b>	<b>0,055</b>	<b>13.746</b>	<b>0,000</b>

Sumber : Pengelolaan Data PLS

Berdasarkan tabel 4-11 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,178. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat motivasi, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai **BPSDM PEMPROVSU**. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,022 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah signifikan.
- 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,076. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja pegawai **BPSDM PEMPROVSU**. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,045 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.

- 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,392. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai **BPSDM PEMPROVSU**. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.
- 4) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,500. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai **BPSDM PEMPROVSU**. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.
- 5) Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,753. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja pegawai **BPSDM PEMPROVSU**. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.

## **4.2. Pembahasan**

Berikut ini ada lima bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **4.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hal ini menunjukkan bahwa Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Pemberian motivasi biasanya dilakukan dari masing – masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaannya (Wahyudi & Tupti, 2019).

Kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahan akan menentukan efektifitas, motivasi sangat mempengaruhi tingkat kualitas pegawai dalam bekerja (Mujiatun, 2015).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan membuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Motivasi yang diberikan perusahaan sangat memiliki pengaruh yang signifikan seperti motivasi secara langsung dan tidak langsung, dimana fasilitas, gaji dan lingkungan yang diberikan perusahaan nyaman dan jauh dari kebisingan, motivasi yang sudah berjalan dengan optimal didalam perusahaan dimana akan timbul rasa puas karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan kinerja

karyawan terus meningkat dan optimal dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada didalam perusahaan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada BPSDM PEMPROVSU, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada pada BPSDM PEMPROVSU sudah berjalan dengan optimal, baik motivasi secara langsung atau usaha untuk menunjukkan motivasi yang baik akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. bersosialisasi kepada para bawahan dalam menentukan hasil keputusan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2020; Jufrizen & Pulungan, 2017; Nasution & Pasaribu, 2020; Wahyudi & Tupti, 2019; Rosmaini & Tanjung, 2019; Parerung, Adolfini, & Mekel, 2014; Virgana, 2014; Watung, Kawet, & Saerang, 2016; Fiansi & T, 2019; Marjaya & Pasaribu, 2019; Rukhayati, 2018; Siahaan & Bahri, 2019; Hendra, 2020; Jufrizen, 2017; Farisi et al., 2020) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Namun terdapat beberapa yang tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yang dilakukan oleh (Respatiningsih & Sudirjo, 2015 dan Prabasari & Netra, 2013) dimana menyatakan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi merupakan suatu proses psikolog yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada

para karyawan sehingga rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerjasama dengan rela dan tanpa paksa. Motivasi faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja (Abdullah & Makmur, 2020)

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja dan itu akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal (Mahdani et al., 2017)

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dimana motivasi yang diberikan dapat mempengaruhi tingkat naik turunnya kepuasan pegawai dalam bekerja, motivasi yang berjalan dengan baik pasti akan mempengaruhi rasa kepuasan dalam diri pegawai, yang mengakibatkan para pegawai terus meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena sudah ada kepuasan dalam diri para pegawai, sebaliknya jika motivasi tidak dapat berjalan dengan baik maka akan mempengaruhi kepuasan pegawai dalam menyelesaikan sebuah tugas yang telah di berikan.

Motivasi sebuah proses pemberian dorongan atau dukungan kepada para karyawan sehingga terdukungnya dalam menciptakan kepuasan kerja dan tanpa paksa, yang dimana akan mempengaruhi tingkat hasil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan .



Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja pada BPSDM PEMPROVSU, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang dilakukan BPSDM PEMPROVSU ke karyawan sudah berjalan dengan optimal, yang mengakibatkan para pegawai merasa puas dengan motivasi yang diberikan oleh pihak BPSDM PEMPROVSU yang mengakibatkan menciptakan peningkatan dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sudah di berikan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah & Makmur, 2020; Meidita, 2019; Bahri & Nisa, 2017), menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### **4.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.**

Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Dari batasan tentang kepuasan kerja, organisasi harus mampu mengidentifikasi dan berusaha mengetahui apa yang diharapkan dari hasil pekerjaannya (Saragih & Simarmata, 2018).

Pegawai akan mampu dan mau bekerja dengan baik serta mencapai tujuan organisasi apabila pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Sehingga dapat memenuhi berbagai kebutuhan yang diperlukan perusahaan untuk terus berkembang dan mencapai tujuan perusahaan (D. S. Handoko & Rambe, 2018).

Pegawai adalah kelayakan dalam utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Kinerja perusahaan akan meningkat apabila terdapat kepuasan kerja yang baik diantara pegawai. Dengan meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Itu akan meningkatkan kinerja perusahaan (Arda, 2017)

Apabila kepuasan kerja pada diri pegawai dapat dipenuhi maka itu akan bermanfaat bagi suatu organisasi, itu akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai, loyalitas dalam bekerja sehingga tujuan organisasi akan dapat dicapai. Jika sebaliknya apabila kepuasan didalam diri karyawan tidak ada maka akan mempengaruhi tingkat penurunan kualitas pegawai dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai yang nantinya mereka akan bermalas-malasan dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Hematnya adalah semakin puas pegawai, maka dihasilkan akan semakin baik dan begitupun sebaliknya

Kepuasan kerja bisa berupa gaji dan hubungan rekan kerja, apabila pihak perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja yang baik kepada karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi lebih baik (Siagian & Khair, 2018).

Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi pula (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020)

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada BPSDM PEMPROVSU, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dilakukan BPSDM PEMPROVSU ke karyawan sudah berjalan dengan optimal, dimana kepuasan didalam diri karyawan akan menjadi faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Adhan et al., 2020; Jufrizen et al., 2017; Jufrizen et al., 2018; Jufrizen, 2017; Syahputra & Jufrizen, 2019; Arda, 2017; Virgana, 2014; Imelda, 2019; Prasetyo & Marlina, 2019; Jufrizen, 2019; Saragih & Simarmata, 2018) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah tingkat kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya secara samksimal (Jufrizen, 2018).

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

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan pada akhirnya turwujud organisasi atau perusahaan dan karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang sosial yang berlaku (Azhar et al., 2020).

Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja, kedisiplinan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan

Pentingnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, setiap karyawan yang disiplin dalam bekerja selalu mempengaruhi hasil kinerja karyawan tersebut, oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin, melalui disiplin yang tinggi produktivitas kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian dari dosen umsu (Arda, 2017)

Disiplin kerja suatu perilaku karyawan mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, apabila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri yang dampaknya sangat baik untuk perusahaan.

Dengan adanya disiplin maka produktivitas akan meningkat, disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan titik dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan, disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam tiap diri karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Tanjung, 2015).

Apabila disiplin kerja didalam diri karyawan sudah mengalami peningkatan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja didalam sebuah perusahaan untuk tercapainya tujuan yang sudah ditentukan (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada BPSDM PEMPROVSU, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimana para pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan mempengaruhi kualitas para pegawai dalam bekerja untuk selalu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditentukan BPSDM PEMPROVSU ke karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rukhayati, 2018; Farisi et al., 2020; Rizal & Radiman, 2019; Arif et al., 2019; Siswadi, 2016; Yusnandar et al., 2020; Arianty, 2016; Hasibuan & Handayani, 2017; Azhar et al., 2020; Nasution & Pasaribu, 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan yang sudah disiplin kerja pasti akan memiliki kepuasan dalam bekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya sesuai waktu yang diberikan (Pernando et al., 2016)

Seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negative, seperti bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Prasetyo & Marlina, 2019).

Disiplin kerja sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang mempengaruhi tingkat kualitas didalam diri karyawan saat menghadapi masalah, adaptasi eksternal dan internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan didalam diri untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah diberikan kepadanya .

Disiplin kerja berpengaruh dan menjadi pendorong untuk menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif, merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja, jika para pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang baik maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan dalam bekerja

Disiplin kerja yang berjalan dengan baik akan membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja pada BPSDM PEMPROVSU, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimana para pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan didalam diri pegawai yang akhirnya kualitas para pegawai dalam bekerja untuk selalu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditentukan BPSDM PEMPROVSU ke karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Azhar et al., 2020; Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017; Pernando, Kamela, & Kamener, 2016;Arda, 2017) Menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pada **BPSDM PEMPROVSU** adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPSDM PEMPROVSU.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPSDM PEMPROVSU.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPSDM PEMPROVSU.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPSDM PEMPROVSU.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada BPSDM PEMPROVSU.
6. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pada BPSDM PEMPROVSU.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dapat diberikan saran sebagai berikut :



1. Pimpinan sebagai atasan didalam sebuah perusahaan, memberikan hal yang positif dimana akan hal tersebut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, Pimpinan harus menciptakan kerja sama yang baik antara bawahan dan sesama rekan kerja, untuk mengasilkan visi dan misi perusahaan berjalan dengan baik seperti memberikan sosialisasi kepada bawahan, sering berkomunikasi dengan bawahan untuk menyelesaikan masalah yang ada diprusahaan dan selalu menjaga hubungan baik dengan bawahan.
2. Pimpinan harus memberikan hal yang dapat memberi kepuasan dalam diri para karyawan , seperti memberikan menambahkan bonus dan keselamatan dalam bekerja
3. Pegawai BPSDM PEMPROVSU agar lebih meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di berikan.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam memprediksi kinerja pegawai, variabel tersebut memberikan kontribusi tentang kinerja pegawai. Dengan demikian masih terdapat faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja pegawai. Seperti : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., & Makmur. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusantara Surya Sakti Dealer Honda Gronggrong Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*, 2(3), 34–46.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 45–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *In Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jural Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian ( Persero ) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 8(1), 9–15.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2016). Medan: Aqli. *Perilaku Organisasi*.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Damayanto, F. C. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Utama Surakarta). *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fiansi, & T, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(2), 141–145.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Desain Penelitian*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2), 286–310.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 31–39.
- Imelda, C. (2019). Pengaruh Motivasi, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 254–267.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

- Jufrizen, J. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 67–89.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Gultom, P., & Salim, S. R. A. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *In Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Sebagai Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Mahdani, F., Hafasnuddin, & Adam, M. (2017). Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Kanwil Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–15.

- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marnis, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja* (1st ed.). Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Parerung, A., Adolfina, & Mekel, P. A. (2014). Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 2(4), 688–696.
- Patras, D., Murni, S., & Jan, A. B. . (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Manado. *D.Patras.,S.Murni.,A.B.H.Jan.,Pengaruh Kepuasan Kerja.....*, 5(2), 1978–1988.

- Pernando, R., Kamela, I., & Kamener, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT PLN Cabang Padang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–12.
- Prabasari, I., & Netra, I. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2(4), 469–481.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Untag*, 4(3), 56–68.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98–103.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan Wrap PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144.
- 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. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Timotius. (2016). *Kepemimpinan Dan Kepengikutan Teori Dan Perkembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ulum, C. (2016). *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Malang: UB Press.
- Umar, N. (2011). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi*. Malang: UB Press.
- Virgana. (2014). Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan, Dan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikann*, 20(2), 150–155.



- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Watung, R., Kawet, L., & Saerang, I. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Tomohon). *Jurnal EMBA*, 4(2), 823–837.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wirawan. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuniastuti, R. M. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 199–210.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan 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.

# LAMPIRAN

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama : Muklis Sikumbang  
NPM : 1605160090  
Tempat dan Tanggal Lahir : Padang, 05 Juni 1997  
Jenis Kelamin : laki-laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 3  
Alamat : Jl. Datuk Kabu Pasar III GG. Iklas  
No. Telephone : 082161203190

### 2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Ali munir koto  
Nama Ibu : Mardiana Sikumbang  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta  
Pekerjaan Ibu : Ibu rumah tangga  
Alamat : Jl. Datuk Kabu Pasar III. GG. Ikhlas  
No. Telephone : -

### 3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD NEGERI 067241 JERMAL 7  
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : MTS ITTIHADIAH MEDAN  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK DWIWARNA 2 MEDAN  
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SUMATERA UTARA

Medan, September, 2020

( ..... )

## Kuesioner Penelitian

**Yth.**

**Pegawai BPSDM PEMPROVSU**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara**". Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan **tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu/Saudara/-i**. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan September 2020  
Hormat Saya,

**MUKLIS SIKUMBANG**  
Npm: 1605160090

### Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (☐).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki .

### **Data Responden**

Jenis Kelamin: (\_\_\_\_)

1. Laki-laki
2. Perempuan

Usia: (\_\_\_\_)

1. 20 – 30 tahun
2. 31 – 40 tahun

3.41 – 50 tahun

4.51 – 60 tahun

**Pendidikan Terakhir:** ( \_\_\_\_\_ )

1.Sekolah Menengah Atas (SMA) / Sekolah Menenga Kejuruan (SMK)

2.Diploma (D3)

3.Sarjana (S1)

4.Master (S2)

5.Doktor (S3)

**Keterangan:**

1. Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Tidak Setuju (TS)

3. Cukup Setuju (CS)

4. Setuju (S)

5. Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	CS	S	SS
	<b>Kualitas</b>	1	2	3	4	5
1	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan BPSDM PEMPROVSU					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan BPSDM PEMPROVSU					
	<b>Kuantitas</b>					
3	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan BPSDM PEMPROVSU					
4	Sikap kerja saya memenuhi kuantitas norma-norma yang sudah ditetapkan BPSDM PEMPROVSU.					
	<b>Dapat Tidaknya Diandalkan</b>					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan					
6	Saya selalu memberikan masukan atas masalah yang sering terjadi di BPSDM PEMPROVSU.					
7	Saya selalu bertindak cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sesuai waktu yang ditentukan					
	<b>Sikap</b>					
8	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja					
9	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan.					
10	Saya terus berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					

No	Pernyataan Motivasi Kerja	STS	TS	CS	S	SS
	<b>Gaji</b>	1	2	3	4	5
1	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
2	Pihak instansi selalu memotivasi karyawan dengan memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan masing-masing					
3	Saya termotivasi dengan gaji yang diberikan instansi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
	<b>Bonus</b>					
4	Bonus yang diberikan selalu merata					
5	Bonus yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang maksimal atau baik					
6	Saya selalu menerima bonus dengan tepat waktu, sesuai waktu yang sudah ditentukan					
	<b>Jaminan Kesejahteraan</b>					
7	Jaminan kesejahteraan diperusahaan saya sudah berjalan dengan baik					
8	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada bawahan, selalu berjalan dengan baik					
	<b>Promosi</b>					
9	Saya selalu saling bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya sering mempromosikan rekan saya dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya					

NO	Pernyataan Disiplin Kerja	STS	TS	CS	S	SS
	<b>Ketepatan Waktu Datang</b>	1	2	3	4	5
1	Selama sebulan saya hanya 3 kali tidak hadir					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
3	Saya selalu datang tepat waktu					
	<b>Kepatuhan Terhadap Peraturan</b>					
4	Saya bersikap bijak jika ada pekerjaan yang kurang sesuai dengan keinginan atasan.					
5	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik..					
6	Saya menyelesaikan tugas sesuai standar waktu yang telah ditentukan					
	<b>Ketepatan Jam Pulang</b>					
7	Saya selalu pulang dengan waktu yang sudah ditentukan					
8	Waktu jam pulang kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan waktu selama jam kerja					
	<b>Tanggung Jawab</b>					
9	Saya akan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan					

	yang saya kerjakan.					
10	Saya akan terus memperbaiki kesalahan saya dalam bekerja					

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	STS	TS	CS	S	SS
	<b>Lingkungan</b>	1	2	3	4	5
1	Lingkungan kerja saya sudah berjalan dengan optimal					
2	Ruangan kerja saja dapat meningkatkan kinerja saya dalam bekerja					
3	Ruang kerja saya sudah optimal.					
	<b>Dukungan Pimpinan</b>					
4	Pimpinan selalu memberikan masukan kepada karyawan untu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
5	Perusahaan/Instansi selalu memberi bonus kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja.					
6	Saya merasa puas dengan pujian dari piminan atas pekerjaan saya					
	<b>Gaji</b>					
7	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh pihak instansi					
8	Saya merasa puas dengan jumlah gaji yang diberikan instansi kepada karyawan sesuai dengan posisi kerja masing-masing					
	<b>Kesesuaian Spesifikasi Pekerjaan Yang Jelas Untuk Tiap Posisi</b>					
9	Posisi yang diberikan intansi sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang saya miliki					
10	Penempatan posisi kerja yang sudah optimal					

## HASIL KARAKTERISTIK DATA RESPONDEN

NO	JENIS KELAMIN	(SKOR LK=1- PR=2)	USIA	KODE USIA	PENDIDIKAN	SKOR PENDIDIKAN
1	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S2	4
2	laki-Laki	1	51-60 Tahun	4	SMA	1
3	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S2	4
4	laki-Laki	1	51-60 Tahun	4	S2	4
5	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S1	3
6	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
7	laki-Laki	1	51-60 Tahun	4	S1	3
8	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S2	4
9	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3
10	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
11	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
12	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S3	5
13	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S2	4
14	laki-Laki	1	51-60 Tahun	4	S2	4
15	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S1	3
16	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S1	3
17	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
18	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S2	4
19	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3
20	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	SMA	1
21	laki-Laki	1	51-60 Tahun	4	S1	3
22	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S2	4
23	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3
24	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S2	4
25	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3
26	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
27	laki-Laki	1	51-60 Tahun	4	S2	4
28	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S2	5
29	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S2	4
30	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S2	4
31	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S1	3
32	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S2	4
33	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S2	4
34	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S2	4
35	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S2	4



36	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S2	4
37	laki-Laki	1	51-60 Tahun	4	S2	4
38	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S2	4
39	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S1	3
40	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S1	3
41	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S1	3
42	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S3	5
43	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	S2	4
44	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
45	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	S2	4
46	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
47	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S2	4
48	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
49	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S3	5
50	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S2	4
51	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S1	3
52	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	SMA	1
53	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
54	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	S2	4
55	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
56	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S2	4
57	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	SMA	1
58	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	S1	3
59	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S2	4
60	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	S1	3
61	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S2	4
62	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S3	5
63	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S2	4
64	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
65	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	S1	3

KINERJA PEGAWAI									
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
1	5	5	5	5	3	5	5	4	2
1	1	5	5	5	5	5	1	4	2
5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
1	1	2	1	4	3	1	1	1	5
1	1	2	1	1	1	1	1	1	4
5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
1	1	5	5	5	5	5	5	1	1
5	3	1	5	5	5	1	1	2	3
1	2	1	5	5	5	5	5	5	4
2	1	1	5	1	1	5	1	3	4
5	3	1	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
4	5	5	5	5	5	1	3	5	5
1	1	1	1	3	5	1	1	5	4
1	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	1	5	5	5	5	5	2	5	4
1	5	5	1	5	5	3	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	1	3
1	1	5	1	1	1	1	1	1	5
5	5	1	5	5	1	5	4	5	3
1	1	5	2	1	1	2	5	1	4
5	5	5	4	3	4	1	5	1	5
1	1	5	5	5	5	5	5	4	3
1	1	1	5	1	1	3	2	1	4
1	1	1	2	5	1	3	1	1	4
1	1	1	5	1	1	3	1	1	4
1	5	5	5	1	5	1	5	5	4
1	1	1	5	3	2	2	2	1	4
5	5	5	5	4	5	1	1	1	4
1	1	2	1	5	1	5	4	1	3
5	1	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	1	2	4	5	5	4
5	1	5	5	5	5	5	1	5	4
5	5	5	5	5	5	1	3	5	4
1	5	5	5	5	5	1	1	5	2
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	3	5	5	5	5	1	5	5	1
4	2	5	1	1	5	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5	4	4	5	2
3	3	4	4	4	3	5	5	5	5

4	4	4	5	3	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
3	4	3	3	3	3	3	3	2	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	3	5	2	3	3	3	3	4	2
4	3	4	4	4	4	4	4	4	2
4	3	4	2	3	3	2	3	4	3
2	1	3	2	2	1	2	4	4	3
4	4	3	3	4	2	4	4	3	4
3	3	4	3	2	3	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	2	4	1	2	2	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	2	4	4	4
3	3	4	4	2	2	4	4	4	1
1	2	3	2	1	4	4	4	4	5
3	4	4	4	3	3	3	4	4	5
3	3	3	4	3	3	2	2	2	4
4	4	3	4	2	3	2	3	2	4
5	4	4	4	4	4	4	4	2	3
3	3	3	4	4	3	3	3	2	5
2	3	3	3	2	2	2	4	4	5
4	4	4	4	4	2	2	2	3	4

MOTIVASI KERJA									
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
4	4	3	4	2	5	2	3	2	5
5	4	4	4	4	4	4	4	2	4
3	5	5	4	4	3	3	3	2	3
2	3	5	3	5	2	5	4	4	5
4	4	4	4	4	2	2	2	3	2
3	2	4	3	5	4	4	4	2	4
3	4	4	5	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	2	4	5	2
4	4	4	3	3	3	3	3	5	3
3	3	5	5	5	4	4	4	5	4
3	4	3	3	3	4	4	4	5	4
3	4	5	4	4	3	3	3	5	3
3	3	3	4	4	4	4	4	5	4
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	5	5	3	3	3	4	3



3	3	4	4	1	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	4	3	4	4	3
3	2	3	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
2	2	4	3	2	3	4	4	3	3
2	2	2	4	2	4	3	4	3	3

DISIPLIN KERJA									
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
5	2	5	1	1	5	5	5	5	5
5	5	1	5	5	5	5	5	5	2
5	5	5	5	3	5	1	2	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1
1	5	2	1	1	5	1	1	5	5
5	1	1	5	2	5	1	4	5	5
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
5	5	1	5	1	5	5	5	5	1
5	5	5	4	3	5	1	5	5	5
1	1	1	1	1	5	2	1	1	2
5	1	5	1	4	5	1	1	5	1
3	5	5	1	5	5	5	2	5	5
5	5	1	1	5	5	5	5	1	5
3	1	1	1	1	4	5	1	1	1
5	4	5	1	5	5	4	5	4	5
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	5	1	1	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	1	5	5	5
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
5	1	5	5	5	5	1	4	4	5
5	1	1	1	1	5	1	1	5	1
5	2	3	5	1	5	5	1	4	5
3	3	1	5	1	5	5	5	4	5
1	1	5	5	1	1	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
1	5	1	1	1	1	5	5	2	2
5	5	5	4	5	5	5	2	5	5
5	1	1	2	1	1	2	5	1	1
5	4	5	5	5	5	1	1	5	5
1	1	1	2	1	1	1	5	5	1
5	5	5	1	4	4	5	5	5	5
5	1	4	5	5	5	5	1	1	5

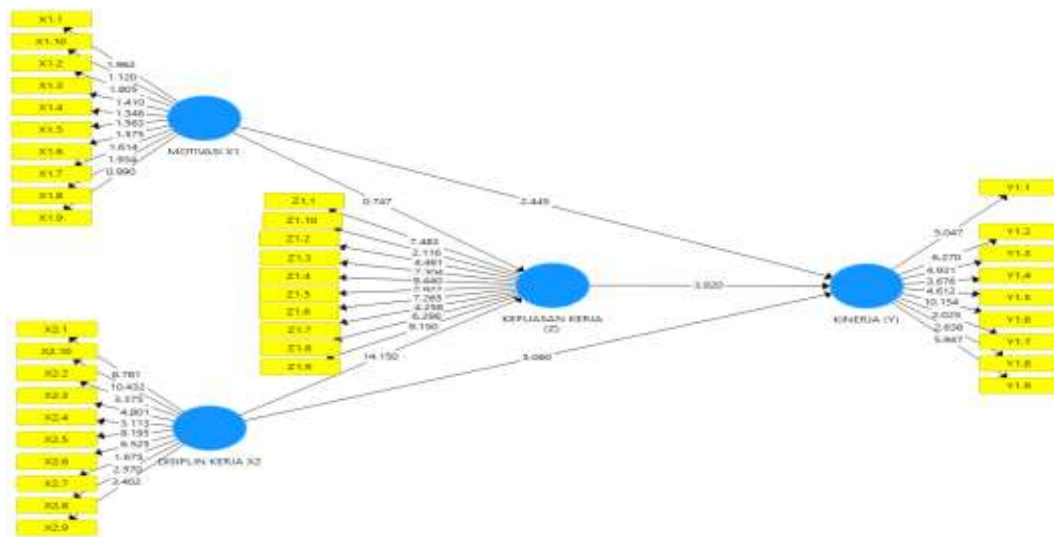
5	5	4	4	5	5	5	5	2	5
5	5	1	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	1	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	1	5
5	1	5	1	5	4	2	5	5	4
1	5	5	4	2	5	4	2	4	5
5	5	5	4	4	4	3	1	2	5
4	3	4	4	4	3	4	4	3	2
4	4	5	2	3	2	3	3	3	4
4	4	4	4	4	2	2	2	3	3
4	3	3	4	3	2	2	3	4	4
3	4	3	3	4	3	3	3	2	2
2	3	2	3	3	2	2	3	3	3
4	4	5	3	4	3	3	3	4	4
5	5	5	3	3	2	4	3	4	4
4	2	3	3	3	4	3	3	4	4
4	2	4	2	3	4	4	4	4	4
2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
3	2	4	3	2	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	3	4	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
4	4	3	4	5	2	2	2	2	2
4	4	4	4	5	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
3	2	5	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3

KEPUASAN KERJA									
Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10
5	1	5	4	5	5	2	4	5	2
5	1	5	4	1	5	1	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
1	1	1	4	1	1	1	1	2	1
1	5	1	1	5	4	1	1	3	2
5	5	5	5	5	5	5	1	5	4

5	5	1	5	5	5	4	1	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	4	4
5	1	5	5	1	5	1	5	2	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
1	5	5	5	5	5	1	1	5	5
5	5	1	5	5	1	5	3	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	5	2	1	5	5	1	1	5
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
5	5	5	1	5	5	1	5	5	1
5	1	5	5	5	5	5	4	5	4
4	1	3	1	1	1	1	2	1	5
1	5	1	5	5	5	5	5	5	1
1	1	1	1	3	1	1	2	1	1
5	1	1	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
1	1	1	1	5	1	1	1	3	5
5	5	1	1	3	1	1	2	1	1
1	1	1	1	2	1	5	1	1	1
1	2	2	5	4	5	5	1	5	5
5	1	1	5	5	1	4	2	1	2
5	4	5	5	5	5	5	5	2	5
1	1	1	1	3	1	2	1	1	1
5	5	5	5	5	5	4	5	5	1
5	5	1	5	1	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	1	2	4	5
5	5	5	5	5	1	5	5	5	1
5	5	5	3	5	5	1	5	1	4
4	1	5	5	1	5	1	5	1	3
5	5	5	5	1	1	5	4	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	3
3	4	3	5	4	3	3	3	4	4
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
4	3	2	4	5	3	3	4	4	3
4	4	4	2	4	4	4	4	3	3
2	2	2	3	2	3	3	2	2	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	2	5	5	4	3
3	3	3	3	3	2	4	4	3	4
4	4	4	4	4	2	3	3	3	3

3	2	3	4	2	4	4	3	4	5
3	2	3	3	3	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	2	3	2	2
3	3	3	3	3	4	5	5	5	3
2	2	4	4	2	3	4	4	4	4
2	2	2	3	2	4	3	3	3	3
4	4	4	1	4	3	4	4	2	4
4	4	4	2	4	4	3	4	4	3
2	2	4	3	2	4	2	4	1	3
3	3	3	3	3	2	1	4	1	1
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
3	3	3	2	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	5	3

**HASIL PENGUJIAN DATA**



**Pengelolaan Data PLS R-Square**

	R SQUARE	R SQUARE ADJUSTED
<b>Kepuasan Kerja</b>	0,591	0,578
<b>Kinerja</b>	0,791	0,781



**Pengelolaan Data PLS F-Square**

	<b>DISIPLIN KERJA</b>	<b>KEPUASAN KERJA</b>	<b>KINERJA</b>	<b>MOTIVASI</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	-	1,350	0,495	-
<b>Kepuasan Kerja</b>	-	-	0,301	-
<b>Kinerja</b>	-	-	-	-
<b>Motivasi</b>	-	0,214	0,246	-

**Pengelolaan Data PLS Path Coefficient**

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	P Values
<b>X1 -&gt; Y</b>	<b>0,178</b>	<b>0,168</b>	<b>0,078</b>	<b>2.292</b>	<b>0,022</b>
<b>X1 -&gt; Z</b>	<b>0,076</b>	<b>0,115</b>	<b>0,100</b>	<b>1.764</b>	<b>0,045</b>
<b>Z -&gt; Y</b>	<b>0,392</b>	<b>0,382</b>	<b>0,109</b>	<b>3.586</b>	<b>0,000</b>
<b>X2 -&gt;Y</b>	<b>0,500</b>	<b>0,490</b>	<b>0,106</b>	<b>4.724</b>	<b>0,000</b>
<b>X2 -&gt;Z</b>	<b>0,753</b>	<b>0,753</b>	<b>0,055</b>	<b>13.746</b>	<b>0,000</b>

**HASIL PENGELOLAAN DATA DEKSRIPI VARIABEL**

**Frequency Table**

**x1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.5	1.5	1.5
2	7	10.8	10.8	12.3
3	37	56.9	56.9	69.2
4	16	24.6	24.6	93.8
5	4	6.2	6.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	15.4	15.4	15.4
3	23	35.4	35.4	50.8
4	26	40.0	40.0	90.8
5	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	6.2	6.2	6.2
3	22	33.8	33.8	40.0
Valid 4	33	50.8	50.8	90.8
5	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	7.7	7.7	7.7
3	20	30.8	30.8	38.5
Valid 4	34	52.3	52.3	90.8
5	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.1	3.1	3.1
2	9	13.8	13.8	16.9
Valid 3	31	47.7	47.7	64.6
4	17	26.2	26.2	90.8
5	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	14	21.5	21.5	21.5
3	11	16.9	16.9	38.5
Valid 4	28	43.1	43.1	81.5
5	12	18.5	18.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	10.8	10.8	10.8
Valid 3	16	24.6	24.6	35.4
4	23	35.4	35.4	70.8

5	19	29.2	29.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4.6	4.6	4.6
3	12	18.5	18.5	23.1
Valid 4	33	50.8	50.8	73.8
5	17	26.2	26.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	12.3	12.3	12.3
3	16	24.6	24.6	36.9
Valid 4	29	44.6	44.6	81.5
5	12	18.5	18.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	11	16.9	16.9	16.9
3	16	24.6	24.6	41.5
Valid 4	26	40.0	40.0	81.5
5	12	18.5	18.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	12.3	12.3	12.3
2	6	9.2	9.2	21.5
Valid 3	8	12.3	12.3	33.8
4	13	20.0	20.0	53.8
5	30	46.2	46.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	23.1	23.1	23.1
2	7	10.8	10.8	33.8

3	8	12.3	12.3	46.2
4	15	23.1	23.1	69.2
5	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	23.1	23.1	23.1
2	3	4.6	4.6	27.7
3	6	9.2	9.2	36.9
4	15	23.1	23.1	60.0
5	26	40.0	40.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	26.2	26.2	26.2
2	5	7.7	7.7	33.8
3	12	18.5	18.5	52.3
4	15	23.1	23.1	75.4
5	16	24.6	24.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	24.6	24.6	24.6
2	3	4.6	4.6	29.2
3	14	21.5	21.5	50.8
4	14	21.5	21.5	72.3
5	18	27.7	27.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	10.8	10.8	10.8
2	9	13.8	13.8	24.6
3	6	9.2	9.2	33.8
4	16	24.6	24.6	58.5
5	27	41.5	41.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	20.0	20.0	20.0
2	11	16.9	16.9	36.9
3	8	12.3	12.3	49.2
4	14	21.5	21.5	70.8
5	19	29.2	29.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	20.0	20.0	20.0
2	10	15.4	15.4	35.4
3	10	15.4	15.4	50.8
4	12	18.5	18.5	69.2
5	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	12.3	12.3	12.3
2	10	15.4	15.4	27.7
3	7	10.8	10.8	38.5
4	18	27.7	27.7	66.2
5	22	33.8	33.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	16.9	16.9	16.9
2	9	13.8	13.8	30.8
3	5	7.7	7.7	38.5
4	16	24.6	24.6	63.1
5	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**z1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	16.9	16.9	16.9
2	4	6.2	6.2	23.1
3	10	15.4	15.4	38.5
4	15	23.1	23.1	61.5
5	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**z1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	23.1	23.1	23.1
2	7	10.8	10.8	33.8
3	9	13.8	13.8	47.7
4	14	21.5	21.5	69.2
5	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**z1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	23.1	23.1	23.1
2	4	6.2	6.2	29.2
3	11	16.9	16.9	46.2
4	15	23.1	23.1	69.2
5	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**z1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	16.9	16.9	16.9
2	5	7.7	7.7	24.6
3	12	18.5	18.5	43.1
4	13	20.0	20.0	63.1
5	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**z1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	15.4	15.4	15.4

2	7	10.8	10.8	26.2
3	12	18.5	18.5	44.6
4	13	20.0	20.0	64.6
5	23	35.4	35.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**z1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	13	20.0	20.0	20.0
2	4	6.2	6.2	26.2
3	11	16.9	16.9	43.1
4	14	21.5	21.5	64.6
5	23	35.4	35.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**z1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	16	24.6	24.6	24.6
2	4	6.2	6.2	30.8
3	9	13.8	13.8	44.6
4	16	24.6	24.6	69.2
5	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**z1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	18.5	18.5	18.5
2	6	9.2	9.2	27.7
3	8	12.3	12.3	40.0
4	21	32.3	32.3	72.3
5	18	27.7	27.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**z1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	13	20.0	20.0	20.0
2	6	9.2	9.2	29.2
3	8	12.3	12.3	41.5
4	16	24.6	24.6	66.2
5	22	33.8	33.8	100.0

Total	65	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**z1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	18.5	18.5	18.5
2	4	6.2	6.2	24.6
3	15	23.1	23.1	47.7
4	15	23.1	23.1	70.8
5	19	29.2	29.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**y1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	20	30.8	30.8	30.8
2	3	4.6	4.6	35.4
3	12	18.5	18.5	53.8
4	14	21.5	21.5	75.4
5	16	24.6	24.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**y1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	27.7	27.7	27.7
2	4	6.2	6.2	33.8
3	16	24.6	24.6	58.5
4	9	13.8	13.8	72.3
5	18	27.7	27.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**y1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	15.4	15.4	15.4
2	3	4.6	4.6	20.0
3	12	18.5	18.5	38.5
4	14	21.5	21.5	60.0
5	26	40.0	40.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	



**y1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	12.3	12.3	12.3
2	7	10.8	10.8	23.1
3	8	12.3	12.3	35.4
4	13	20.0	20.0	55.4
5	29	44.6	44.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**y1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	15.4	15.4	15.4
2	6	9.2	9.2	24.6
3	13	20.0	20.0	44.6
4	12	18.5	18.5	63.1
5	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**y1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	15.4	15.4	15.4
2	8	12.3	12.3	27.7
3	14	21.5	21.5	49.2
4	8	12.3	12.3	61.5
5	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**y1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	20.0	20.0	20.0
2	10	15.4	15.4	35.4
3	11	16.9	16.9	52.3
4	11	16.9	16.9	69.2
5	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**y1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	21.5	21.5	21.5

2	6	9.2	9.2	30.8
3	9	13.8	13.8	44.6
4	20	30.8	30.8	75.4
5	16	24.6	24.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**y1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	20.0	20.0	20.0
2	6	9.2	9.2	29.2
3	7	10.8	10.8	40.0
4	17	26.2	26.2	66.2
5	22	33.8	33.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**y1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	6.2	6.2	6.2
2	9	13.8	13.8	20.0
3	14	21.5	21.5	41.5
4	24	36.9	36.9	78.5
5	14	21.5	21.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**TABEL DISTRIBUSI R**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721

<b>9</b>	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
<b>10</b>	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
<b>11</b>	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
<b>12</b>	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
<b>13</b>	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
<b>14</b>	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
<b>15</b>	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
<b>16</b>	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
<b>17</b>	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
<b>18</b>	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
<b>19</b>	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
<b>20</b>	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
<b>21</b>	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
<b>22</b>	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
<b>23</b>	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
<b>24</b>	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
<b>25</b>	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
<b>26</b>	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
<b>27</b>	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
<b>28</b>	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
<b>29</b>	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
<b>30</b>	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
<b>31</b>	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.278	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
<b>51</b>	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393

<b>52</b>	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
<b>53</b>	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931



**UMSU**

Siaga / Cegah / Tumbuhnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20208 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI**

**MAHASISWA**

**NOMOR : 1910 / TGS / ILJ-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

Program Studi : **Manajemen**  
Pada Tanggal : **02 Juli 2020**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **MUKLIS SIKUMBANG**  
N P M : **1605160090**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Program Studi : **Manajemen**  
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di BPSDM PEMRPOVSU**

Dosen Pembimbing : **LILA BISMALAST.,MSI.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 02 Juli 2021**
4. Revisi Judul \_\_\_\_\_

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : **Medan**  
Pada Tanggal : **10 Dzulqaidah 1441 H**  
**02 Juli 2020 M**



Dekan

**41. JANURI, SE.,MM.,MSI.**

Tembusan :  
1. **Pertinggal**



**UMSU**  
Unggul Cerdas Berprestasi

Bila ditandatangani, semua ini akan di ubah  
menjadi dan sebagainya

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

Jalan Kapten Makhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektork@umsu.ac.id](mailto:rektork@umsu.ac.id)

Nomor : 1910 /H.3-AU/UMSU-05/F / 2020  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 10 Dzulqaidah 1441 H  
02 Juli 2020 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan,  
BPSDM PEMPROVSU  
Jln.Ngalengko No.1 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : MUKLIS SIKUMBANG  
Npm : 1605160090  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di BPSDM PEMPROVSU

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

  
Dekan  
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

**Tembusan :**

1. Peringgal




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

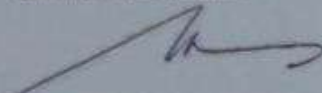
Jl. Kapten Muhsin Dacar No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20218

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1102/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/3/2020

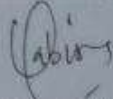
Nama Mahasiswa	Muklis Sikumbang
NPM	1605160090
Program Studi	Manajemen
Konsentrasi	Sdm
Tanggal Pengajuan Judul	26/3/2020
Nama Dosen Pembimbing <sup>*)</sup>	Lila Bismala STMM 
Judul Disetujui <sup>**)</sup>	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di BPSDM PEMPROVSU

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 21 April 2020

Dosen Pembimbing

  
(Lila Bismala, ST., M.Si.)

Keterangan:

\*) Dosen Pembimbing Program Studi

\*\*\*) Dosen Pembimbing

Penelitian disetujui oleh Prof. Dr. Lila Bismala, ST., M.Si. dan disetujui oleh dosen lain pada form online "Online Pengajuan Judul Kerja"



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

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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No Agenda: 1102/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/3/2020

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

Medan, 26/3/2020

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muklis Sikumbang  
NPM : 1605160090  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sdm

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

Identifikasi Masalah : Adanya pengaruh dari motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Rencana Judul :  
1. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi  
2. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Semangat Kerja  
3. Pengaruh Strees Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara (BPSDM PROVSU)

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

Hormat Saya  
Pemohon

(Muklis Sikumbang)





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
Jalan Ngalelko No. 1 Telp. (061) 4525430, 4531066, 4555173, Fax. (061) 4525430  
Email: [bpsdm.utusss@sumutprov.go.id](mailto:bpsdm.utusss@sumutprov.go.id); <http://www.bpsdm.sumutprov.go.id>  
M E D A N - 20236

### SURAT KETERANGAN

No. 800/1.0/1110/BPSDM/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RAMAL, SE  
NIP : 19700220 200701 1 007  
Pangkat/Gol : Penata / III/c  
Jabatan : Kasubbag Umum BPSDM Provsu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Muklis Sikumbang  
NPM : 1605160090

Telah melakukan **Riset** di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara .

Demikian Surat Keterangan ini dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 25 September 2020

An. BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROVINSI SUMATERA UTARA  
SEKRETARIS  
Ut. KASUBBAG UMUM

RAMAL, SE  
PENATA

NIP. 19700220 200701 1 007



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
Jalan Ngadengko No. 1 Telp. (061) 4525430, 4531066, 4555173, Fax. (061) 4525430  
Email: [bpsdm.provsumutprov.go.id](mailto:bpsdm.provsumutprov.go.id); <http://www.bpsdm.sumutprov.go.id>  
M E D A N - 20236

Medan, 02 Juli 2020

Nomor : 800/1.0/ 714 /BPSDM/2020  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada :  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis UMSU  
Di  
Medan.

Dengan hormat, Memenuhi surat Saudara Nomor 1910/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 02 Juli 2020 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan bahwa Pada dasarnya kami tidak keberatan menerima Mahasiswa/i Saudara A.n :

Nama : Muklis Sikumbang  
NPM : 1605160090  
Jurusan : Manajemen  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di BPSDM

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan menerima Mahasiswa/i Saudara untuk melakukan Riset Pendahuluan di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara;
2. Selama melakukan Riset di BPSDM Provsu Mahasiswa/i Saudara wajib mengikuti peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis;
3. Selanjutnya setelah selesai melakukan Riset diharapkan agar memberikan kontribusi berupa laporan riset kepada BPSDM Provsu.

Demikian hal ini disampaikan, Atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

An. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA  
SEKRETARIS  
Ub.KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN



  
RAMAL, SE  
PENATA  
NIP. 19700220 200701 1 007



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 29 Agustus 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Muklis Sikumbang  
N.P.M. : 1605160090  
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Datuk Kabu Pasar III Tembung Gg Ikhlas No 2  
Alamat Rumah : Padang, 5 Juni 1997  
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	Dasar-dasar dan Perilaku
Bab II	Pengaruh motivasi / disiplin
Bab III	
Lainnya	Grandu Model
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR

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

Pembimbing  
  
Lila Bismillah, ST., M.Si

Sekretaris  
  
Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si  
Pembantu  
  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si



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

Jl. Kapel. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 29 Agustus 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Muklis Sikumbang  
N.P.M. : 1605160090  
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Datuk Kabu Pasar III Tembung Gg Ikhlas No 2  
Alamat Rumah : Padang, 5 Juni 1997  
JudulProposal : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Lila Bismala, ST., M.Si.*

Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUPRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Lila Bismala, ST., M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.