

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri

Muhamamad Haekel Awwali¹, Endri Sentosa² Sarpan³

^{1,2,3} FEB Universitas Persada Indonesia Y.A.I

E-mail :

muhammad.haekel.awwali@upi-yai.ac.id¹,
endri.sentosa@upi-yai.ac.id²
sarpan@upi-yai.ac.id³

ABSTRAK

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang pekerja mencapai hasil yang diharapkan dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan bisa diukur melalui berbagai cara, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, efisiensi, kerjasama dengan tim, dan pencapaian target. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening PT.Putra Rasya Mandiri. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan kuisioner (angket). Analisis statistik menggunakan SmartPLS. pengolahan data yang dilakukan dengan populasi sebesar 83 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 83 responden. Hasil penelitian uji p-value menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, Motivasi Kerja tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai p-value sebesar $0,858 > 0,05$, Kepuasan Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai p-value sebesar $0,600 > 0,05$, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, Motivasi Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening dengan nilai p-value sebesar $0,858 > 0,05$, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening dengan nilai p-value sebesar $0,001 < 0,05$.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

Employee performance refers to the extent to which a worker achieves the expected results in his work. Employee performance can be measured in various ways, such as productivity, work quality, efficiency, teamwork, and target achievement. This study aims to examine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance with work discipline as an intervening variable of PT Putra Rasya Mandiri. The method used is quantitative method. The data collection method used is questionnaire (questionnaire). Statistical analysis using SmartPLS. Data processing is carried out with a population of 83 employees and the sample used is a saturated sample of 83 respondents. The results of the p-value test showed that Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance with a p-value of $0.000 < 0.05$, Work Motivation is not significant to Work Discipline with a p-value of $0.858 > 0.05$, Job Satisfaction is not significant to Employee Performance with a p-value of $0.600 > 0.05$, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Work Discipline with a p-value of $0.000 < 0.05$, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a p-value of $0.000 < 0.05$, Work Motivation is not significant to Employee Performance through Work Discipline as an intervening variable with a p-value of $0.858 > 0.05$, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance through Work Discipline as an intervening variable with a p-value of $0.001 < 0.05$.

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

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang mengalami peningkatan sejalan dengan meningkatnya perekonomian di Indonesia, Hal tersebut menyebabkan persaingan yang ketat antar perusahaan, tidak terkecuali pada industri *logistic* dan *supplier*. Hal tersebut secara tidak langsung menuntut perusahaan untuk menjaga kualitas kerja serta kuantitas pelayannya, dengan maksud agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya.

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal, mencapai tujuan, dan berkinerja tinggi dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja sangat penting dalam menciptakan produktivitas yang tinggi dan kepuasan kerja bagi individu.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pada karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan tersebut, serta hal-hal yang dapat menyangkut faktor fisik atau psikologi.

Disiplin kerja merupakan bagian dari sikap berperilaku yang tidak bisa terpisahkan dalam mematuhi peraturan perusahaan. Dengan adanya peraturan tentang perilaku, sikap dan tindakan karyawan dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan dalam mendefinisikan aturan, serta sebagai pengetahuan untuk para karyawan. Jika karyawan kurang disiplin, maka dapat mengganggu atau menghambat pekerjaan serta kegiatan karyawan yang lain.

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang pekerja mencapai hasil yang diharapkan dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan bisa diukur melalui berbagai cara, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, efisiensi, kerjasama dengan tim, dan pencapaian target.

Ada beberapa permasalahan yang sedang dihadapi oleh PT. Putra Rasya Mandiri yakni, Motivasi kerja di perusahaan PT. Putra Rasya Mandiri masih sangat minim dalam hal permasalahan memberikan penghargaan apabila pekerjaan karyawan melebihi target, Dikarenakan perusahaan lebih fokus terhadap masalah eksternal dibandingkan masalah internal, jadi membuat motivasi karyawan menjadi rendah dalam bekerja.

Minimnya peluang promosi dan pengembangan karir, dikarenakan struktur organisasi memiliki sedikit posisi yang lebih tinggi atau terbatas, maka peluang promosi juga akan menjadi terbatas. Jika banyak karyawan bersaing untuk sedikit posisi yang lebih tinggi, peluang promosi akan menjadi lebih sulit.

Tingginya absensi dalam perusahaan PT. Putra Rasya Mandiri, Dikarenakan Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang buruk. Karyawan yang merasa terlalu ditekan atau terlalu sibuk dengan pekerjaan mungkin akan mengambil cuti atau absen untuk mengatasi stres atau memprioritaskan kehidupan pribadi mereka.

Rendahnya karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan tepat waktu. Hal itu disebabkan karena Karyawan merasa kurang termotivasi terhadap pekerjaan atau tugas tertentu dan dapat melambat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kurangnya minat atau rasa tidak puas terhadap pekerjaan dapat mengurangi motivasi untuk menyelesaikannya tepat waktu.

2. LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016), Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah hal yang membuat seseorang ingin melakukan sesuatu atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan Menurut Robbins (2016, h.201) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk mengejar tujuan-tujuan organisasi dengan meluangkan usaha yang maksimal, yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu yang spesifik.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2013:108) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Dalam konteks ini, tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, termasuk kejujuran dalam menjalankan tugas, fokus pada tugas, dan motivasi kerja yang tinggi, juga merupakan

faktor penting. Seperti yang dapat dilihat dari beberapa definisi di atas, kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya..

Disiplin Kerja

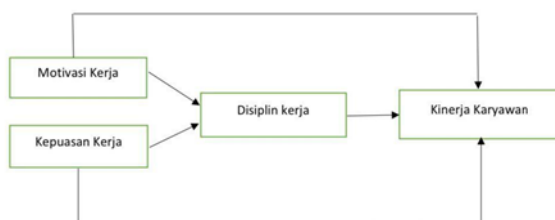
Menurut Afandi (2018) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat memastikan terjaganya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas perusahaan, sehingga mencapai hasil yang optimal. Ansory dan Indrasari (2018, h.36) mengungkapkan bahwa disiplin merujuk pada perasaan patuh dan taat terhadap tugas yang diberikan

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017, h.9) mengemukakan bahwa kinerja mencakup hasil kerja yang mencerminkan kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sementara itu, Sandy (2015, h.11) menjelaskan bahwa kinerja mencakup pencapaian prestasi oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Rivai (2013, h.549) menjelaskan bahwa kinerja adalah tindakan konkret yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1



Hipotesis

H1 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Rasya Mandiri.

H2 : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Rasya Mandiri

H3 : motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Putra Rasya Mandiri.

H4 : kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Putra Rasya Mandiri.

H5 : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Rasya Mandiri.

H6 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di PT. Putra Rasya Mandiri.

H7 : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di PT. Putra Rasya Mandiri.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Putra Rasya Mandiri yang berjumlah 83 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability* sampling yaitu sampling jenuh, maka diperoleh sample sebesar 83 responden.

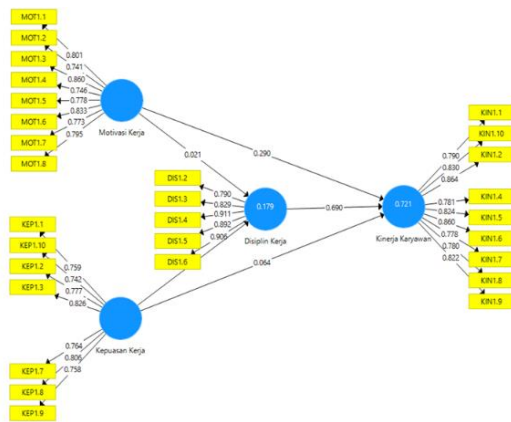
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah obeservasi,wawancara, dan kuesioner. Teknik pengumpulan data dalam metode survei penelitian ini adalah kuesioner dengan skala *likert*.

Metode analisis data menggunakan analisis *PLS (Partial Least Squares)* yang terdiri dari dua sub bab model yaitu model pengukuran dan model struktural diuji dengan menggunakan *software SmartPLS*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran
Convergent Validity

Gambar 2
Hasil Model Pengukuran



Berdasarkan hasil pengujian *loading factor* dengan menghapus beberapa instrumen yang tidak valid dikarenakan nilai *loading factor* <0,7, dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* yang dimiliki masing-masing instrumen pada setiap variabel telah memenuhi kriteria *convergent validity* yang diukur dari nilai *loading factor*.

Discriminant Validity

Tabel 1
Hasil Nilai Cross Loadings

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
DIS1.2	0.790	0.324	0.555	0.095
DIS1.3	0.829	0.413	0.715	0.416
DIS1.4	0.911	0.326	0.670	0.153
DIS1.5	0.892	0.447	0.734	0.198
DIS1.6	0.906	0.306	0.718	0.168
KEP1.1	0.322	0.759	0.464	0.446
KEP1.10	0.325	0.742	0.425	0.437
KEP1.2	0.367	0.777	0.445	0.369
KEP1.3	0.336	0.826	0.405	0.413
KEP1.7	0.269	0.764	0.274	0.376
KEP1.8	0.249	0.806	0.309	0.473
KEP1.9	0.385	0.758	0.403	0.440
KIN1.1	0.781	0.389	0.790	0.238
KIN1.10	0.520	0.447	0.830	0.619
KIN1.2	0.744	0.462	0.864	0.349
KIN1.4	0.676	0.436	0.781	0.366
KIN1.5	0.767	0.379	0.824	0.320

KIN1.6	0.661	0.408	0.860	0.415
KIN1.7	0.518	0.467	0.778	0.500
KIN1.8	0.500	0.371	0.780	0.438
KIN1.9	0.535	0.415	0.822	0.436
MOT1.1	0.285	0.507	0.444	0.801
MOT1.2	0.186	0.358	0.414	0.741
MOT1.3	0.196	0.419	0.438	0.860
MOT1.4	0.127	0.399	0.276	0.746
MOT1.5	0.120	0.320	0.309	0.778
MOT1.6	0.071	0.456	0.353	0.833
MOT1.7	0.273	0.498	0.437	0.773
MOT1.8	0.202	0.439	0.374	0.795

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cross-loadings* masing-masing instrumen setiap variabel lebih besar dari nilai *cross-loadings* variabel lainnya.

Tabel 2
Hasil Nilai Fornell-Larcker

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0.867			
Kepuasan Kerja	0.423	0.776		
Kinerja Karyawan	0.788	0.514	0.815	
Motivasi Kerja	0.245	0.544	0.494	0.792

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Fornell-Larcker* yang dimiliki oleh masing-masing variabel pada penelitian ini memenuhi kriteria *discriminant validity*, yaitu nilai akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi antar konstruk.

Tabel 3
Hasil Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja				
Kepuasan Kerja	0.454			
Kinerja Karyawan	0.833	0.549		
Motivasi Kerja	0.252	0.592	0.527	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai HTMT < 0,9 maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah valid secara validitas diskriminan berdasarkan perhitungan HTMT.

Construct Reliability

Tabel 4
Hasil Pengujian Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.917	0.923	0.938	0.752
Kepuasan Kerja	0.891	0.894	0.914	0.603
Kinerja Karyawan	0.937	0.939	0.947	0.664
Motivasi Kerja	0.916	0.924	0.931	0.627

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan pada *composite reliability* untuk semua konstruk bernilai lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan responden konsisten dalam menjawab pertanyaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dan dapat dilihat nilai *AVE (Average Variance Extracted)* memiliki nilai lebih besar dari 0,50 yang artinya nilainya valid dan memenuhi syarat nilai AVE..

Model Struktural R-Square

Tabel 5
Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0.179	0.159
Kinerja Karyawan	0.721	0.710

Berdasarkan tabel di atas, R-Square Model jalur I 0,179 artinya kemampuan variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Kepuasan Kerja) dalam menjelaskan Z (Disiplin kerja) adalah sebesar 17,9% dengan demikian model tergolong tidak cocok dan R-Square Jalur II = 0,721 artinya kemampuan variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Kepuasan Kerja) dan Z (Disiplin kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 72,1% dengan demikian model tergolong kuat.

F-Square

Tabel 6
Hasil Uji F-Square

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja			1.398	
Kepuasan Kerja	0.145		0.009	
Kinerja Karyawan				
Motivasi Kerja	0.000		0.212	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai f square menunjukkan pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 1.393, yang masuk dalam kategori besar. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0.145 termasuk dalam kategori kecil. variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak ada efek. Variabel Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja juga tidak ada efek. Sementara itu, pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.212 termasuk dalam kategori sedang.

Uji Hipotesis

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.690	0.682	0.080	8.588	0.000
Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.411	0.424	0.118	3.496	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.064	0.068	0.125	0.516	0.606
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0.021	0.036	0.120	0.178	0.859
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.290	0.297	0.076	3.807	0.000

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas dengan nilai p value sebesar 0.000 < 0.05 atau dengan t statistik sebesar 8.588 > 1.96 yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan tabel di atas dengan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ atau dengan t-statistik sebesar $3.496 > 1.96$ yang berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas dengan nilai P-Value sebesar $0.606 > 0.05$ atau dengan t-statistik sebesar $0.516 < 1.96$ yang berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Berdasarkan tabel di atas dengan nilai P-Value sebesar $0.859 > 0.05$ atau dengan t-statistik sebesar $0.178 < 1.96$ yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas dengan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ atau dengan t-statistik sebesar $3.807 > 1.96$ yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Mediasi

Tabel 8
Hasil Uji Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.015	0.021	0.082	0.180	0.857
Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.284	0.289	0.088	3.232	0.001

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji mediasi adalah sebagai berikut :

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bernilai signifikan karena p value

$0,000 < 0,05$ dan uji mediasi pada *Specific Indirect Effect* variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin kerja terjadi bernilai tidak signifikan karena p-value bernilai $0,857 > 0,05$ dan t-statistik sebesar $0,180 < 1,96$. Dapat disimpulkan disiplin kerja tidak memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang artinya *non mediation*.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai tidak signifikan karena p value $0,606 > 0,05$ dan uji mediasi pada *Specific Indirect Effect* variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin kerja bernilai signifikan karena p-value bernilai $0,001 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $3,232 > 1,96$. Dapat disimpulkan disiplin kerja memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang artinya *full mediation*.

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , karena p value bernilai $0,000 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $8,588$. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan yang ada di perusahaan, apabila disiplin kerja sudah baik maka kinerja karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) dengan judul peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, karena p value bernilai $0,000 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $3,496$. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memberikan kepuasan kerja dalam bentuk insentif atau dengan memberi penghargaan atas pekerjaan yang telah

dilakukan kepada para pegawai agar semakin meningkatkan disiplin kerja pada pegawai.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustina dkk (2014) dengan judul dampak pengawasan dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Dan dari hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena p value bernilai $0,606 > 0,05$ dan nilai t -statistik sebesar $0,516$. Maka untuk pemenuhan kepuasan kerja bagi pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Hal ini untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan dan dapat merugikan pegawai dan perusahaan, Selain itu juga dapat mempengaruhi tingkat hasil kinerja karyawan..

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen dkk (2021) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Dan dari hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja, karena p value bernilai $0,859 > 0,05$ dan nilai t -statistik sebesar $0,178$. maka peran pemimpin dalam memotivasi agar karyawan bisa menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu .

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kumawati dkk (2017) yang menunjukkan dengan hasil pengaruh motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena p

value bernilai $0,000$ dan nilai t -statistik sebesar $3,807$. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasibuan dkk (2018) dengan judul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Dan dari hasil penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin kerja dinyatakan bernilai tidak signifikan karena hasil p value $0,857 > 0,05$ dan t statistik sebesar $0,180 < 1,96$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa adanya disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin kerja dinyatakan bernilai signifikan Karena hasil p value $0,001 < 0,05$ dan t statistik sebesar $3,232 > 1,96$. Hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Putra Rasya Mandiri.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja PT.Putra Rasya Mandiri.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Putra Rasya Mandiri.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PT.Putra Rasya Mandiri.

5. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Putra Rasya Mandiri.
6. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dinyatakan tidak signifikan.
7. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dinyatakan signifikan.

<https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/419/434>

DAFTAR PUSTAKA

Robbins, Stephen P. Mary Coulter. (2016). Manajemen Jilid 1 (13th ed.). Erlangga.

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Diana Angelica Ria Cahyani Abdul Rosyid. (2013). Organizational behavior (12th ed.). Penerbit Salemba Empat.

Pandi Afandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia : Teori, konsep dan indikator (cet 1 ed.). Zanafa, pekanbaru.

Al Fadjar Ansory, & Meithiana Indrasari,. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Indonesia Pustaka.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Veithzal Rivai. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Rajagrafindo persada, Bandung.

Jufrizen. (2018). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Publikasi Ilmiah UMS. Retrieved July 25, 2023, from <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/9974/28.%20Jufrizen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jufrizen Jufrizen. (2021). View of Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal - CERED Indonesia. Retrieved July 25, 2023, from