

Artikel Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian

Muhammad Al Hafizh^{a)}, Arif Hartono

*Department of Management, Faculty of Business and Economics
Universitas Islam Indonesia, Sleman, Special Region of Yogyakarta
Indonesia*

^{a)}Corresponding author: 17311377@students.uii.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi sebanyak 52 karyawan. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 52 karyawan. Oleh karena itu, pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode analisis penelitian menggunakan uji t, uji F, analisis regresi linear sederhana dan berganda serta analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung.

Kata Kunci: kepuasan kerja, kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah perusahaan. Pada umumnya perusahaan selalu memiliki strategi yang khusus/tertentu dalam proses kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas karyawan yang tinggi. Tidak mudah bagi perusahaan untuk mengatur karyawan apabila perusahaan tidak mempunyai manajemen yang kuat dan handal. Perusahaan menciptakan strategi pemberdayaan kinerja yang maksimal agar setiap karyawan membuat komitmen pribadi terhadap tujuan perusahaan yang direncanakan. Dalam mewujudkan hasrat karyawan untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi maka perusahaan harus memberikan motivasi-motivasi tertentu kepada karyawan. Motivasi kerja menjadi tolak ukur tingkat produktivitas yang dapat menghasilkan perkembangan dalam proses operasional/aktivitas ekonomi.



Motivasi merupakan hal yang menjadi penggerak bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, atau dengan kata lain motivasi kerja merupakan hal yang menimbulkan hal dan semangat untuk bekerja. Motivasi kerja dalam pandangan Robbins (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap seorang karyawan terhadap peraturan yang ada di organisasi. Handoko (2014) berpendapat bahwa teori disiplin kerja yaitu bahwa disiplin kerja itu sendiri adalah aktivitas manajemen untuk menjalankan berbagai operasional yang sesuai dengan standard – standard yang ada di perusahaan. Lalu menurut Hasibuan (2002) disiplin kerja itu sendiri diartikan sebagai pengetahuan dan kemauan seorang karyawan yang menaati semua peraturan – peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam perusahaan, baik itu secara kualitas maupun secara kuantitas. Robbins (2003) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan sebagai kegiatan dari hubungan antara keahlian dan motivasi. Menurut Veithzal (2005) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kepuasan kerja merupakan tingkat bagaimana seorang karyawan mendapat kepuasan atau memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalannya selama berada di perusahaan atau organisasi. Robbins (2008) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik”. Sedangkan Locke dalam Luthans (2006) memiliki pendapat bahwa kepuasan kerja itu merupakan suatu keadaan emosi yang positif yang mana asalnya dari nilai suatu pekerjaan maupun pengalaman karyawan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif seorang karyawan yang meliputi tingkah laku terhadap pekerjaannya selama berada di perusahaan atau organisasi.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan Pang (2018), Ali and Govand (2021), dan Irwan *et al.*, (2020) menyatakan hubungan motivasi terhadap kepuasan yaitu dengan adanya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Dalam penelitian ini telah ditemukan hasil bahwa motivasi berhubungan signifikan dan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, didalam penelitiannya disebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir untuk meningkatkan kepuasan kerja.

H₁: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang telah dilakukan oleh Astuti *et al.* (2020), Sherly *et al.* (2021), Syarifudin and Jaenab (2021) didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi,

hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan oleh Dharma (2017), serta Achmad and Sunarsi (2019) bertujuan untuk menganalisa apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan penelitian ditemukan hasil bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Guna meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

H₃: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Jayanti, Utamingtyas and Farouk (2020) serta Bangun *et al.* (2019). Memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dan ditemukan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan juga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Menurut Munandar (2008), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

H₄: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan oleh Eliyana *et al.*, (2018), Badrianto and Ekhsan (2020) bertujuan untuk menganalisis apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri karyawan. Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya tergantung pada kemampuan, pengalaman, keaslian, dan waktu.

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

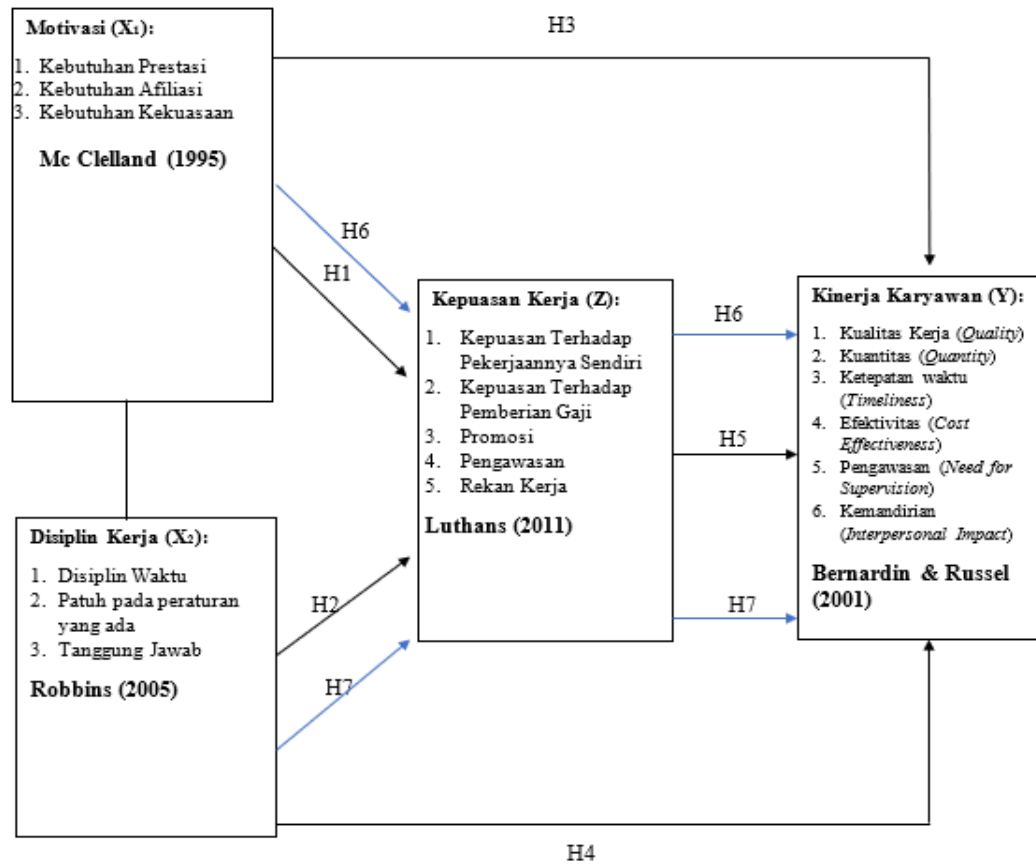
Ikhsan *et al.* (2019) mengemukakan bahwa bahwa dengan adanya motivasi kerja yang didapatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan dan akan menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan, maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompetensi dan kompensasi bahkan kepuasan kerja juga dapat dikelola dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja yang diintervensi oleh kepuasan kerja. Sejalan dengan itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat mengintervensi motivasi kerja pada kinerja. Maksudnya, dengan inspirasi kerja yang tinggi yang mempengaruhi tingkat pemenuhan pekerjaan, belum tahu secara pasti apakah kepuasan kerja akan meningkat seiringnya kinerja karyawan.

H₆: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Muis and Amrison (2021), Ikhsan *et al.* (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Penelitian yang telah dilakukan bertujuan untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. dan ditemukan hasil dimana dalam penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana kepuasan kerja sebagai mediasi-nya.

H₇: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, dengan analisis data secara kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2014) metode kuantitatif melibatkan proses mengumpulkan, menganalisis, menafsirkan, dan menulis hasil suatu penelitian. Ada metode khusus dalam penelitian survei dan eksperimental yang berhubungan dengan mengidentifikasi sampel dan populasi, menentukan jenis desain, mengumpulkan dan menganalisis data, menyajikan hasil, membuat interpretasi, dan menulis penelitian dengan cara yang konsisten dengan survei atau eksperimental (Creswell, 2016).

Tabel 1. Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Karakteristik yang Dominan	N	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	52	100
Usia	25 tahun – 29 tahun	34	65.4
Pendidikan Terakhir	SMA	29	55.8
Status Pernikahan	Sudah menikah	38	73.1
Masa Kerja	4 tahun – 6 tahun	29	55.8
Penghasilan	Rp 5.100.000 – Rp 7.500.000	20	28.8

Sumber: Olah Data (2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	0,896	> 0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,911	> 0,6	Reliabel
3	Kepuasan (Z)	0,935	> 0,6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,966	> 0,6	Reliabel

Sumber: Olah Data (2022)

Pada tabel diatas telah dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Dimana ditabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6, maka dengan demikian bisa dikatakan seluruh variabel dalam uji ini memiliki item yang bersifat reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model Regresi	Nilai Hitung Z	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Uji Normalitas 1	0,816	0,518	Normal
Uji Normalitas 2	0,899	0,394	Normal

Sumber: Olah Data (2022)

Perhitungan pada uji normalitas menunjukkan bahwa kedua model regresi memiliki nilai yang tersisa yang tersebar secara teratur, sehingga dapat dikatakan bahwa informasi yang digunakan dalam tinjauan ini biasanya sesuai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai kepentingan pada uji *kolmogorov-smirnov* di atas 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	Std. Error	Beta		
(Constant)	.102	.148		.689	.494
1 X ₁	.034	.048	.177	.700	.487
X ₂	.075	.049	.379	1.522	.135
Z	-.106	.061	-.491	-1.732	.090

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Olah Data (2022)

Pada tabel diatas telah dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji gleijser. Dimana ditabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dengan demikian bisa dikatakan tidak terdapat gangguan dalam uji heteroskedastisitas. Atau dengan kata lain bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	b	Std. Error	Beta				
(Constant)	.061	.217		.281	.780		
1 X ₁	.146	.071	.159	2.064	.044	.301	3.318
X ₂	.156	.072	.165	2.172	.035	.311	3.215
Z	.702	.089	.679	7.868	.000	.241	4.157

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data (2022)

Pada tabel diatas telah dilakukan uji multikolinearitas yang dapat disimpulkan bahwa data yang sudah diolah menunjukkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* tidak terdapat gangguan multikolinearitas. Sehingga penelitian ini layak untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolinieritas	Uji Heteroskedastisitas
1	X ₁	Normal	.301 < 10	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	X ₂	Normal	.311 < 10	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Z	Normal	.241 < 10	Tidak terjadi heteroskedastisitas
4	Y	Normal	-	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data (2022)

Tabel 7. Hasil Rekap Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H5	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H6	Terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan motivasi terhadap kinerja	Terbukti
H7	Terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja	Terbukti

Sumber: Olah Data (2022)

Berdasarkan pada hasil uji pada table 7, dapat diketahui bahwa semua hipotesis yang diujikan telah terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari data yang telah diuji, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 4.431 nilai signifikansi .000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0.478. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya motivasi di dalam perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari data yang telah di uji, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 4.183 nilai signifikansi .000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0.451. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya disiplin kerja di dalam perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil dari data yang telah di uji, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang memiliki nilai t hitung motivasi sebesar 2.064 nilai signifikansi .044 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai *standardized coefficients* motivasi sebesar 0.159. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya motivasi di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari data yang telah di uji, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *t* hitung disiplin kerja sebesar 2.172 nilai signifikansi .035 sehingga, penulis dapat menyimpulkan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai *standardized coefficients* motivasi sebesar 0,165. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya motivasi di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari data yang telah di uji, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *t* hitung kepuasan kerja sebesar 7.868 dan nilai signifikansi .000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai *standardized coefficients* motivasi sebesar 0.679. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari data yang telah di uji, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan nilai *t* hitung motivasi sebesar 3.846, dan nilai signifikansi .000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan *direct effect* motivasi sebesar 0.159 dan *indirect effect* nya sebesar 0.324562 sehingga total pengaruhnya yaitu sebesar 0.483562. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari data yang telah di uji, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan nilai *t* hitung disiplin kerja sebesar 3.680 nilai signifikansi .000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan *direct effect* nya sebesar 0.165 dan *indirect effect* nya sebesar 0.306229 sehingga total pengaruhnya yaitu sebesar 0.471229. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan penulis dalam penelitian kuantitatif ini yaitu dimana penulis menggunakan variabel yang sudah umum diteliti seperti motivasi, kinerja, disiplin, dan motivasi. Sehingga hal ini bisa menjadi pertimbangan penulis untuk penelitian selanjutnya akan menggunakan variabel yang unik atau yang jarang diteliti oleh penulis lain.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis diatas, ada beberapa implikasi untuk CV. Tiga Berlian diantaranya yaitu: Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga saran penulis untuk pimpinan perusahaan adalah memberikan motivasi kepada karyawan dan membuat aturan yang tidak memberatkan agar karyawan tetap disiplin terhadap peraturan – peraturan yang ada di perusahaan, supaya karyawan akan lebih bersemangat dan kinerja karyawan akan lebih baik sehingga menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Pimpinan perusahaan diharapkan mampu untuk memberikan *reward* yang sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Sehingga akan memotivasi karyawan dimana nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Dan juga pimpinan perusahaan diharapkan untuk memberikan gaji yang sesuai supaya dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan uji hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. and Sunarsi, D. (2019). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65, <https://doi.org/10.26858/jo.v5i2.13378>
- Ali, J. B., and Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees. Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), pp. 21–30. doi: 10.22161/ijebm.5.2.3.
- Astuti, P., Rahmawati, S., Yuli, R., and Sudargini, Y. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(2), 2722–8878. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Badrianto, Y. and Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91, <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Bangun, R., Ratnasari, S.L, and Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13–17, <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1116>
- Creswell and John, W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Edisi Keempat (Cetakan Kesatu). Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Dharma, Y. (2017). The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variabel at bank aceh syariah. *Emerald Reach Proceedings Series*, 1, pp. 7–12. doi: 10.1108/978-1-78756-793-1-00065.

- Eliyana, A., Ma'arif, S. and Muzakki. (2018). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), pp. 144–150. doi: 10.1016/j.iedeen.2019.05.001.
- Handoko, H.T. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit, BPFE
- Hasibuan, M.S.P (2002). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Hasibuan, M.S.P (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, M., Reni, A. and Hakim, W. (2019). Effects of Work Motivation, Competence and Compensation on Agent Performance Through Job Satisfaction: Study at Prudential Life Assurance in Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), pp. 60–71.
- Irwan, D.A., Marsharina, H., and Marcelina (2020). Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(4), 710–719. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/95>
- Jayanti, E., Utamingtyas, R.R.B, Farouk, U. (2020). The Effect of Work Motivation , Work Discipline , and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT . Samudera Perdana Selaras. *Admisi dan Bisnis*, 21(2), pp. 131–142.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. trans. VA Yuwono. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Muis, A.M. and Amrison, A. (2021). Analysis of the Effect of Discipline, Job Satisfaction, and Work Motivation, To Employee Performance At Pt. Pos Indonesia, Central Jakarta Branch. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(3), pp. 502–512. doi: 10.31933/dijemss.v2i3.761.
- Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Pang, K. and Lu, C.-S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, P.S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. trans. S.E, Halida & S, Dewi. Jakarta: Erlangga
- Robbins, P.S. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, P.S. (2008). *Perilaku Organisasi*. trans. M, Benjamin. Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati

- Sandy, M. and Muhammad. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis Universitas Widayatama, Bandung.
- Sherly, T.H. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), pp. 120–135. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syarifudin, S. and Jaenab, J. (2021). The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Job Satisfaction of Bima City Social Service Employees. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 9(2), 148–157, <https://doi.org/10.33884/jimupb.v9i2.3732>