
Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan di PT. Qtera Mandiri

Yolanda¹⁾ Rut Natal Uli Girsang²⁾

Abstract

This study aims to determine the extent of the influence of work motivation and work discipline on job satisfaction and its implications for employee performance at PT. Qtera Mandiri.

The data used in this study are primary data collected from respondents' answers based on the questionnaire given, as many as 60 people. The data processing method uses the path analysis method with the help

*an SPSS version 22.0. Statistical testing used the significance test of individual parameters (*t* test) and simultaneous significance test (*F* test).*

The results showed that simultaneously the variables of work motivation, work discipline and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Partially it shows that analysis 1: work motivation variables have a significant effect on employee performance, and analysis 2: work discipline variables have a significant effect on employee performance. Furthermore, in analysis 3: job satisfaction variables have a significant effect on employee performance.

Keywords: *work motivation, work discipline, job satisfaction and employee performance*

¹⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

²⁾ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

Tgl diterima: 17 Maret 2021

Tgl diterbitkan: 25 April 2021

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan

berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal produk, pelayanan, biaya, maupun sumber daya manusia yang profesional.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Hal

ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi, disiplin dan kepuasan kerja.

PT. Qtera Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang IT dan merupakan perwakilan dari Panda Security untuk wilayah Indonesia. Panda Security seghiri adalah perusahaan ternama di Eropa yang bergerak dibidang security IT (anti virus, anti spam, dll). Keamanan informasi menjadi santer dibicarakan beberapa waktu terakhir. Informasi berubah menjadi asset yang perlu dijaga ketat keamanannya. Bisnis sangat memerlukan keamanan informasi seiring dengan semakin meningkatnya ancaman pada keamanan sistem informasi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat. Dalam perancangan suatu IT Security Policy, konsep efektif adalah dengan membuat dokumen kebijakan (policy) yang mencakup semua informasi yang berdasarkan keamanan, hal ini mencakup pengguna (user) tertentu dan membuat proses yang efisien untuk semua

orang. Informasi/ data di era globalisasi menjadi asset perusahaan yang sangat penting. Data-data tersebut tersimpan dalam tempat yang beragam seperti Server, PC, Laptop, Flash Disk, Media Backup dan lainnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat dan dihitung jumlahnya akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Berikut ini merupakan tabel rekapitulasi SKI (Sasaran Kerja Individu) karyawan PT. Qtera Mandiri dari tahun 2014, 2015 dan 2016.

Tabel 1.1 Rekapitulasi SKI Tahun 2014, 2015 dan 2016

No	Prestasi	Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	P1	9	6,2%	10	6,89%	13	8,96%
2	P2	87	60%	99	68,27%	94	64,8%
3	P3	36	24,8%	25	17,2%	28	19,3%
4	P4	12	8,27%	11	7,58%	12	8,27%
5	P5	0	0%	0	0%	3	2,06%
	Jumlah	145	100%	144	100%	150	100%

Sumber: Personalia PT. Qtera Mandiri

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Menurut Nimalathasan (2009) Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila dalam lingkungan kerja, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri atau

perilaku agresif, kesalahan yang disengaja, pemogokan dan sebagainya, kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai dan pada akhirnya akan merugikan organisasi.

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dengan adanya kepuasan kerja maka motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkat dengan sendirinya dan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan data *turn over* karyawan Qtera Mandiri dalam 3 tahun terakhir.

Tabel 1.2 Tingkat *turnover* karyawan Qtera Mandiri

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Jumlah Karyawan Akhir	Presentase
2014	149	13	9	145	14,1%
2015	145	5	4	144	6,20%
2016	144	10	16	150	18,1%

Sumber: Personalia PT. Qtera Mandiri

Dari tabel 1.2 diatas maka dapat dilihat bahwa terdapat peningkatan karyawan resign yang terjadi pada tahun 2014 dan tahun 2016. Turnover intention secara tidak langsung memperlihatkan ketidakpuasan kerja.

Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan (Adair,

2007:192). Penghargaan yang diberikan oleh atasan baik dalam bentuk materi maupun non materi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemberian *reward* inilah yang masih menjadi kendala dalam perkembangan karyawan PT. Qtera Mandiri. Kurangnya bonus yang diberikan membuat motivasi kerja karyawan menurun. Berikut merupakan kompensasi (berupa bonus) yang diterima oleh karyawan Qtera Mandiri.

**Tabel 1.3
Jumlah Bonus yang diterima Karyawan dalam 3 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Jumlah Bonus (Rp)	Persentase
1	2014	108.000.000	1,67%
2	2015	126.000.000	1,67%
3	2016	96.000.000	1,67%

Sumber: Personalia PT. Qtera Mandiri

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak (Darmawan, 2013:82). Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh karyawan dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan adalah bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tingkat absensi (sakit, izin dan alpa) dapat mencerminkan tingkat disiplin kerja karyawan.

Salah satu kendala yang ditemukan pada PT. Qtera Mandiri adalah kurangnya rasa disiplin pada diri karyawan itu sendiri. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal, yakni kurang tegasnya pemimpin atau kurang motivasi pada diri karyawan tersebut. Absensi menggambarkan tingkat ketidakhadiran karyawan serta mencerminkan tingkat disiplin kerja karyawan di suatu perusahaan. Data tingkat absensi karyawan Qtera Mandiri pada Tahun 2016 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.4
Tingkat absensi karyawan Qtera Mandiri Tahun 2016

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Absensi Karyawan	Tingkat Absensi (%)
1.	Januari	25	106	15	0,56
2.	Februari	24	105	10	0,39
3.	Maret	24	125	20	0,66
4.	April	25	133	21	0,63
5.	Mei	23	136	16	0,51
6.	Juni	26	150	33	0,84
7.	Juli	26	149	22	0,56
8.	Agustus	25	144	17	0,47
9.	September	24	140	16	0,47
10.	Oktober	26	147	21	0,54
11.	November	24	144	20	0,57
12.	Desember	25	150	35	0,93
Rata-rata					0,59

Sumber: Personalia PT. Qtera Mandiri

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis kedalam tugas pokok beberapa Direktorat Jenderal. Tugas pokok beberapa Direktorat, kemudian beberapa seksi, dan tugas pokok

setiap seksi dilakukan oleh beberapa orang pegawai. Setiap orang dalam satu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja dimaksud.

Dengan demikian, pencapaian sasaran atau kinerja setiap Departemen Pemerintah adalah agregasi atau penjumlahan kinerja semua Direktorat Jenderal. Demikian juga kinerja setiap Direktorat Jenderal adalah agregasi kinerja semua Direktorat dilingkungan Direktorat Jenderal tersebut.

Kinerja setiap Direktorat adalah agregasi dari kinerja semua Sub Direktorat di lingkungan Direktorat itu. Kinerja Sub Direktorat adalah penjumlahan agregasi semua seksi adalah penjumlahan kinerja setiap individu di lingkungan seksi tersebut. Oleh sebab itu, kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Fahmi (2010:20) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu".

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Supaya organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya mestilah dibujuk/dipikat agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal mereka. Tiga perilaku dasar itu hendaknya disertakan dalam penilaian kinerja.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan,

rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang.

Mangkunegara (dalam Brahmasari, 2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (ketidakhadiran) mengandung arti bahwa karyawan kurang puas sehingga tingkat ketidakhadirannya cenderung tinggi.

2.3 Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Sedangkan Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) menyatakan motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

2.4 Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan

norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Harlie (2010:117) Disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

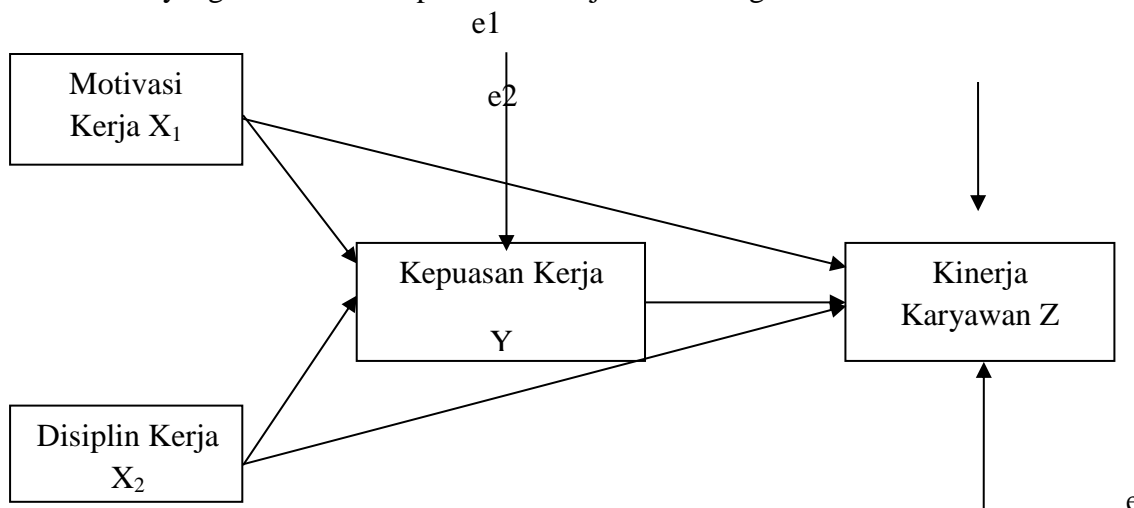
Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan

demikian memajukan perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka dan penjelasan tentang hubungan antar variabel yang dikembangkan diatas maka sebuah model konseptual atau kerangka pemikiran teoritis dapat dikembangkan seperti yang disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Variabel Independen: Motivasi Kerja (X₁)
Kepuasan Kerja (Y)
Disiplin Kerja (X₂)
Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Z)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran berikut diatas maka akan disajikan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada PT. Qtera Mandiri.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja pada PT. Qtera Mandiri.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Qtera Mandiri.
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Qtera Mandiri.
- H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antar kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Qtera Mandiri.
- H6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Qtera Mandiri.
- H7 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Qtera Mandiri.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan benar-benar mampu memberikan nilai peubah yang ingin diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis butir yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Bila diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan sah (valid).

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji validitas kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam

melakukan fungsi alat ukurnya Saiffudin Azwar (2000). Kuesioner dikatakan valid apabila dapat mempresentasikan atau mengukur apa yang hendak diukur. Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkan dengan angka bebas korelasi nilai r yang menunjukkan valid. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 22. Adapun rumusnya adalah:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefesien korelasi
 n = Jumlah responden uji coba
 X = Skor tiap item
 Y = Skor seluruh item responden uji coba.

Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan table r produk moment. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Kemudian, untuk menguji signifikan hasil korelasi kita gunakan **Uji t** adapun kriterian untuk menentukan signifikan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat kita simpulkan bahwa butir item tersebut **Valid**. Rumus mencari t_{hitung} yang digunakan adalah:

$$t_{hit} = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

3.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen. Saifuddin Azwar (2005), mengatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (diandalkan) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas internal adalah cara menguji suatu alat ukur untuk sekali pengambilan data. Uji reliabilitas yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Alpha Cronbach. Formula ini digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda atau konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap suatu fenomena sosial.

Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel atau tidak dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan computer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, harus terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh parameter yang valid dan handal. Oleh karena itu, diperlukan pengujian dan pembersihan terhadap pelanggaran asumsi dasar jika memang terjadi. Pengujian-pengujian asumsi dasar klasik regresi terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak. Analisis parametrik

seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS for Windows* untuk pengujian terhadap data sampel tiap variabel. Untuk mendeteksi normalitas data melalui output grafik kurva normal *p-p plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Nugroho, 2005).

Selain menggunakan grafik *p-plot*, pengujian normalitas data juga bisa menggunakan beberapa metode, antara lain dengan metode Liliefors untuk menguji data masing-masing variabel. Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

- Data berdistribusi normal apabila probabilitas $> 0,05$
- Data tidak berdistribusi normal apabila probabilitas $< 0,05$

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, ada beberapa metode diantaranya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF.

Menurut Yudiaatmaja (2013), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai $VIF \leq 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Kebalikannya, jika nilai $VIF > 10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas, VIF ditaksir dengan menggunakan formula $1/(1-R^2)$, Unsur $(1-R^2)$ disebut dengan *Collinierity Tolerance* yang berarti bahwa jika *Collinierity*

Tolerance di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Yudiatmaja 2013). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spearman's rho.

Uji heteroskedastisitas Spearman's rho mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan Spearman's rho yaitu: Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Apabila signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan tujuan penelitian, dengan tingkat kepercayaan 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan (α) sebesar 5 % atau 0,05. Dasar dari uji hipotesis ini, yaitu :

- $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak
- $\text{Sig} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berdasarkan judul penelitian "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang berimplikasi pada Kinerja Karyawan di PT. Qtera Mandiri, maka dapat ditentukan bahwa:

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

Y = Kepuasan Kerja

Z = Kinerja Karyawan

3.5 Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara 3 variabel atau lebih. Dalam perhitungan korelasi akan

didapat koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan, arah hubungan dan hubungan tersebut signifikan atau tidak. Untuk mengukur kuat lemahnya suatu hubungan antar 2 variabel, menggunakan patokan dari Sugiyono (2007) dengan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*). Validitas isi adalah suatu pengukur yang dipertimbangkan berdasarkan atas sejauh mana isi alat pengukur tersebut mewakili semua aspek kerangka konsep. Sedangkan validitas konstruk untuk mengukur konsistensi antara komponen-komponen konstruk yang satu dan yang lainnya. Untuk menguji validitas konstruk digunakan rumus korelasi *product moment*.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian (kuesioner), yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, digunakan rumus statistika *Metode Corrected item Correlation*.

Adapun nilai batas kritis validitas untuk 60 responden sesuai tabel r product momen adalah 0,250. Apabila nilai korelasi atau r hitung kurang dari atau lebih kecil dari 0,250 maka item kuesioner dinyatakan tidak valid. Sebaliknya apabila nilai r hitung lebih besar dari 0,250 maka item kuesioner dinyatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas instrumen penelitian (kuesioner) untuk masing-masing variabel yang diteliti:

1. Motivasi Kerja (X_1)

Tabel. 4.1 Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
Item 1	0,794	0,250	Valid
Item 2	0,680	0,250	Valid
Item 3	0,536	0,250	Valid
Item 4	0,421	0,250	Valid
Item 5	0,346	0,250	Valid
Item 6	0,519	0,250	Valid
Item 7	0,616	0,250	Valid
Item 8	0,551	0,250	Valid
Item9	0,642	0,250	Valid
Item10	0,360	0,250	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22.0

Dari Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa setiap item dari masing-masing pertanyaan variabel motivasi kerja (X_1), karena r hitung lebih besar dari r kritis

sehingga seluruh pernyataan valid, dengan taraf nyata 5% ($\alpha=0,05$).

2. Disiplin Kerja (X_2)

Tabel. 4.2 Uji Validitas Disiplin Kerja

Pertanyaan	Koefisien korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
Item1	0,721	0,250	Valid
Item2	0,608	0,250	Valid
Item3	0,352	0,250	Valid
Item4	0,726	0,250	Valid
Item5	0,632	0,250	Valid
Item6	0,647	0,250	Valid
Item7	0,660	0,250	Valid
Item8	0,660	0,250	Valid
Item9	0,688	0,250	Valid
Item10	0,254	0,250	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22.0

Dari Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa setiap item dari masing-masing pertanyaan variabel disiplin kerja (X_2), karena r hitung lebih besar dari r kritis

sehingga seluruh pernyataan valid, dengan taraf nyata 5% ($\alpha=0,05$).

3. Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Koefisien korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
Item1	0,759	0,250	Valid
Item2	0,763	0,250	Valid
Item3	0,753	0,250	Valid
Item4	0,605	0,250	Valid
Item5	0,456	0,250	Valid
Item6	0,759	0,250	Valid
Item7	0,679	0,250	Valid
Item8	0,640	0,250	Valid
Item9	0,738	0,250	Valid
Item10	0,718	0,250	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22.0

Dari Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa setiap item dari masing-masing pertanyaan variabel kepuasan kerja (Y), karena r hitung lebih besar dari r kritis

sehingga seluruh pernyataan valid, dengan taraf nyata 5% ($\alpha=0,05$).

4. Kinerja Karyawan (Z)

Tabel 4.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Koefisien korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
Item1	0,674	0,250	Valid
Item2	0,793	0,250	Valid
Item3	0,430	0,250	Valid
Item4	0,546	0,250	Valid
Item5	0,593	0,250	Valid
Item6	0,489	0,250	Valid
Item7	0,500	0,250	Valid
Item8	0,614	0,250	Valid
Item9	0,361	0,250	Valid
Item10	0,593	0,250	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22.0

Dari Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa setiap item dari masing-masing pertanyaan variabel kinerja karyawan (Z), karena r hitung lebih besar dari r kritis sehingga seluruh pernyataan valid, dengan taraf nyata 5% ($\alpha=0,05$).

4.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen. Saifuddin Azwar (2005), mengatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang

diinginkan dapat dipercaya (diandalkan) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas internal adalah cara menguji suatu alat ukur untuk sekali pengambilan data. Uji reliabilitas yang

digunakan di dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*. Formula ini digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda atau konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap suatu fenomena sosial.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Batas	Status
Motivasi Kerja	0,745	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,741	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,873	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,740	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22.0

Pada Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa nilai alpha secara keseluruhan butir-butir yang ada dalam masing-masing variabel adalah reliabel (andal), karena koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70. Dari hasil analisis validitas dan reliabilitas tersebut diatas secara keseluruhan butir-butir pernyataan dari tiap-tiap variabel dapat digunakan dan di distribusikan kepada seluruh responden (60 karyawan), karena tiap-tiap butir menunjukkan hasil yang valid dan reliabel, maka dengan demikian dapat dilakukan analisa lebih lanjut.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak. Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji data masing-masing variabel dan *metode probability plots*. Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria:

1. Data berdistribusi normal apabila probabilitas > 0,05
2. Data tidak berdistribusi normal apabila probabilitas < 0,05

**Tabel 4.6 Metode Lilliefors
Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan	,092	60	,200*	,985	60	,681
Kepuasan Kerja	,064	60	,200*	,990	60	,889
Motivasi Kerja	,086	60	,200*	,980	60	,426
Disiplin Kerja	,101	60	,200*	,981	60	,456

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel:

1. Motivasi Kerja berdistribusi normal dengan nilai $0,681 > 0,05$
2. Disiplin Kerja berdistribusi normal dengan nilai $0,889 > 0,05$
3. Kepuasan Kerja berdistribusi normal dengan nilai $0,426 > 0,05$
4. Kinerja Karyawan berdistribusi normal dengan nilai $0,456 > 0,05$
5. Dengan demikian seluruh variabel dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen

atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Menurut Yudiaatmaja (2013:78), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai $VIF \leq 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Kebalikannya, jika nilai $VIF > 10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. VIF ditaksir dengan menggunakan formula $1/(1-R^2)$. Unsur $(1-R^2)$ disebut dengan Collinierity Tolerance yang berarti bahwa jika Collinierity Tolerance di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

**Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	,662	1,512
Disiplin Kerja	,662	1,512

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja memiliki nilai Tolerance sebesar $0,662 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,512 \leq 10$, disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas
2. Disiplin kerja memiliki nilai Tolerance sebesar $0,662 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,512 \leq 10$, disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas.

Dengan demikian seluruh variabel dapat disimpulkan bahwa antar variabel eksogen terbebas dari masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan metode uji Spearman's rho.

Uji heteroskedastisitas Spearman's rho mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen atau eksogen. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan *Spearman's rho* yaitu:

- Apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Unstandardized Residual	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,035	,055
		Sig. (2-tailed)	.	,789	,677
		N	60	60	60
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	,035	1,000	,485**
		Sig. (2-tailed)	,789	.	,000
		N	60	60	60
Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,055	,485**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,677	,000	.
		N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,789 > 0,05$, dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Disiplin memiliki nilai signifikansi sebesar $0,677 > 0,05$, dapat

disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dengan uji *Spearman's rho* menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas diantara variabel independen/ eksogen yang diuji.

4.4 Uji Hipotesis

Pengujian data dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*), yaitu menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Hasil analisis jalur dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Menguji Sub Struktur 1

Persamaan Sub Struktur 1: $Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{ye1}$

Hasil Pengujian untuk Sub Struktur 1:

Tabel 4.9 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1673,578	2	836,789	26,034	,000 ^b
	Residual	1832,072	57	32,142		
	Total	3505,650	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22.0

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas nilai probabilitas (Sig) pada uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima dengan demikian Motivasi

Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**Tabel 4.10 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-20,299	12,112		-1,676	,000
Motivasi Kerja	,859	,131	,628	6,558	,000
Disiplin Kerja	,424	,135	,301	3,148	,003

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22.0

Penafsiran Hasil Uji Sub Struktur 1:

- Nilai untuk motivasi kerja didapatkan dari kolom *Standardized Coefficients* dengan nilai beta 0,628.
- Nilai untuk disiplin kerja didapatkan dari kolom *Standardized Coefficients* dengan nilai beta 0,301.

Kaidah pengujian signifikansi adalah:

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka Ho diterima

dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

2. Menguji Sub Struktur 2

Persamaan Sub Struktur 2: $Z = \rho_{zx1} X_1 + \rho_{zx2} X_2 + \rho_{ze2}$

Hasil Pengujian untuk Sub Struktur 2:

**Tabel 4.11 Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1286,874	2	643,437	77,726	,000 ^b
	Residual	471,859	57	8,278		
	Total	1758,733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22.0

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas nilai probabilitas (Sig) pada uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima dengan demikian Motivasi

kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Z).

Tabel 4.12 Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,196	4,569		2,232	,000
Motivasi Kerja	,802	,082	,828	9,812	,000
Disiplin Kerja	,410	,075	,460	,549	,000

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22.0

Penafsiran Hasil Uji Sub Struktur 2:

- Nilai untuk motivasi kerja didapatkan dari kolom Standardized Coefficients dengan nilai beta 0,828.
- Nilai untuk disiplin kerja didapatkan dari kolom Standardized Coefficients dengan nilai beta 0,460.

Kaidah pengujian signifikansi adalah:

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_0 diterima

dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

3. Intervening Variabel Y dan Variabel Z

Rumus Persamaan: $Z = \rho_{zy}Y + \rho_{ze}Z$
Hasil pengujian:

**Tabel 4.13 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,936	3,476		9,476	,000
Kepuasan Kerja	,514	,057	,766	9,084	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22.0

Penafsiran Hasil Intervening Variabel Y dan Variabel Z:

- Nilai untuk kepuasan kerja didapatkan dari kolom *Standardized Coefficients* dengan nilai beta 0,766.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_1 (motivasi kerja) terhadap

variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 0,628 atau sebesar 62,8% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin meningkat dan kuatnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan maka kepuasan kerja akan semakin baik dan terjamin.

2. Hipotesis kedua bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_2 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 0,301 atau sebesar 30,1% dengan signifikansi 0,003. Ini berarti bahwa semakin meningkat dan kuatnya disiplin kerja yang diberikan

perusahaan maka kepuasan kerja akan semakin baik dan terjamin.

3. Hipotesis ketiga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_1 (motivasi kerja) terhadap variabel Z (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,828 atau sebesar 82,8% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin meningkat dan kuatnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik dan terjamin.
4. Hipotesis keempat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_2 (disiplin kerja) terhadap variabel Z (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,460 atau sebesar 46% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin meningkat dan kuatnya disiplin kerja yang diberikan perusahaan maka kinerja akan semakin baik dan terjamin.
5. Hipotesis kelima bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel Y (kepuasan kerja) terhadap variabel Z (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,766 atau 76,6% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin kuat kepuasan kerja maka kinerja karyawan terhadap perusahaan akan semakin baik dan terjamin.
6. Hipotesis keenam bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_1 (motivasi kerja) terhadap variabel Z (kinerja karyawan) melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,481 atau 48,1%.
7. Hipotesis ketujuh bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_2 (disiplin kerja) terhadap variabel Z (kinerja karyawan) melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,230 atau 23%.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, Jhon. (2007). *Cara Menumbuhkan Pemimpin*. Jakarta Gramedia Pustaka Utama.
- Achmadi dan Narbuko. (2009). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Alex S. Nitisemito. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh* PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Ardika Sulaiman. (2014). *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Sabang*. E-Jurnal Trikonomika Vol. 13, No. 1.
- Aritonang Lerbin R. (2005). *Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawan, Deni. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.s
- Duwi Priyatno. (2009). *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet.
- Harlie, M. (2010). *Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal

- Manajemen dan Akuntansi Vol. 11 No. 2.
- Harry Murti, Veronika Agustini Srimulyani. (2013). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun*.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- M Kusnedi. (2005). *Konsep dan Aplikasi Model Persamaan Struktural (SEM)*. Bandung: BP - JPI UPI.
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol.1, No.1.
- Randall S. Schular & Susan E. Jackson. (2009). *Strategic Human Resource Management*. Oxford: Blackwel.
- Regina Aditya Reza. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro : Semarang.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Robbins SP dan Judge. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Hal 22
- Sambas Ali Muhidin & Maman Abdurahman. (2011). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Pustaka Setia: Bandung.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Veithzal, Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktek*. Rajawali Pers; Jakarta
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat : Jakarta.