

---

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YONG MA ELECTRONICS MELALUI KEPUASAN KERJA

---

Riqko<sup>1</sup> Muhammad Halilintar<sup>2</sup>

### **Abstract**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Yong Ma Electronics melalui kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumentnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Yong Ma Electronics. Sampel yang digunakan adalah seluruh Karyawan PT Yong Ma Electronics dan diambil sebanyak 80 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. Berdasarkan hasil uji t pertama menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja d berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja mampu memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yong Ma Electronics dan variabel kepuasan kerja mampu memediasi antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.*

**Kata kunci :** Pengaruh motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja.

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari sebuah organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan bertalenta serta berupaya untuk mengoperasikan perusahaan seoptimal mungkin guna meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan orang untuk menggunakan sumber daya yang ada di dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya secara efisien dan efektif. Perusahaan membutuhkan faktor manusia yang potensial, baik manajer maupun

karyawan, dalam struktur tugas dan pengawasan yang menentukan tujuan mereka.

Keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja oleh setiap individu karyawan tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018), bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang relevan baik yang berhubungan dengan

---

<sup>1</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

karyawan itu sendiri maupun lingkungan perusahaan atau organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi berasal dari kata motif. Hal ini dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk melakukan tindakan atau perbuatan. Motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan keterampilan, kemampuan dan perilaku tersebut dipengaruhi oleh motivasi, harapan dan insentif yang mereka inginkan. newstrom and davis, 1997:58 dalam (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018).

Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhan seseorang telah terpenuhi, maka motivasinya akan menurun, sehingga berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai

tujuan tertentu, serta dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan baru baik kepada pekerja maupun organisasi. (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018).

Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan sangat sulit ditebak, Hal ini tercermin dalam berbagai perilaku taat tidaknya mematuhi peraturan. Pegawai atau karyawan yang tidak mentaati peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan tindakan dari atasan agar dapat berubah. Bentuk tindakan dapat saja dengan cara teguran secara lisan, surat peringatan ataupun sanksi yang lebih berat. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan (Astria, 2018).

**Tabel 1. 1 – Data Absen Karyawan Tahun 2020  
PT Yong Ma Electronics**

Bulan	Absen	Terlambat datang	Jumlah karyawan
Januari	0	12	12
Februari	13	12	25
Maret	21	14	35
April	21	14	35
Mei	0	14	14
Juni	11	4	15
Juli	24	11	35
Agustus	15	4	19
September	0	2	2
Oktober	12	6	18
November	12	17	29
Desember	3	11	14
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>135</b>	<b>253</b>

Sumber : Data internal HRD PT Yong Ma Electronics

Pemimpin dapat membantu menginspirasi anggota untuk membantu anggotanya dalam kegiatan yang dilakukan (Anoraga, 2003). Seringkali kita menemukan seorang pemimpin yang benar-benar memanfaatkan jabatannya dengan memberikan perintah kepada bawahan Anda tanpa mempertimbangkan situasi bawahan mereka.

Ini jelas mengarah pada hubungan yang tidak proporsional dalam organisasi.

Untuk data Turn over karyawan PT Yong Ma Electronics perusahaan tidak bisa mengeluarkan data tersebut ke penulis karena alasan tertentu. turn over itu adalah berhentinya individu dari anggota suatu organisasi yang bersangkutan.

**Tabel 1. 2 – Sanksi yang berlaku di PT Yong Ma Electronics**

No	Pelanggaran	Sanksi	Masa berlaku
1	2 kali terlambat berturut-turut dalam sebulan	Surat teguran	3 bulan
2	3 kali terlambat dalam 1 bulan	Surat teguran	3 bulan
3	3 kali tanpa keterangan	Surat panggilan 1	6 bulan
4	Tindakan hukum	Di berhentikan secara tidak hormat	

Sumber : Data internal HRD PT Yong ma Electronics

Dari data diatas perusahaan sudah memberikan sanksi bagi setiap karyawan yang melakukan pelanggaran. Namun menurut informasi karyawan dari PT Yong ma Electronics disiplin kerja karyawan nya masih

kurang yang dimana karyawannya masih menunda-nunda pekerjaan serta tidak ada nya pemberian penghargaan (reward) kepada karyawan seperti kurangnya insentif, kenaikan gaji, kenaikan jabatan dan bonus tahunan.

**Tabel 1. 3 – Data Insentif Karyawan**

No	Jenis Insentif	Nominal
1	Lembur	Rp.15.000/jam
2	Tunjangan kehadiran	Rp.20.000/hari
3	Bonus tahunan	Tidak ada

Sumber : Data internal HRD PT Yong Ma Electronics

Dari data diatas dapat dilihat kalau pemberian tunjangan harian terlalu kecil maka, sehingga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memotivasi mereka melalui insentif yang tepat. Pemberian insentif ini merupakan salah satu alat untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Dengan memberikan insentif, seseorang dapat menentukan tindakan dan tindakan, pengelolaan dan pemeliharaan kegiatan, dan arahan umum yang harus diambil. Jika insentif bagi karyawan perusahaan tepat dan sesuai, maka akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi.

Pendapat Edwin Locke dalam Robbins (2012) dalam (Astria, 2018) mengemukakan niat-niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja. artinya untuk menunjukkan kepada karyawan apa yang sedang dikerjakan dan berapa banyak motivasi yang dilakukan untuk itu. Semakin banyak karyawan termotivasi , semakin tenang karyawan itu dapat bekerja, dan semakin puas karyawan dengan pekerjaannya, semakin besar

kemungkinan karyawan akan termotivasi dan kinerja yang tinggi pula. Dengan demikian semua tahapan dapat dijalankan dengan sebaik baiknya. motivasi dan kinerja yang rendah sebenarnya merupakan isu klasik, namun selalu menjadi perbincangan yang up-to-date. Sumber daya manusia merupakan aset potensial dan menjadi modal dalam suatu organisasi.

PT. Yong ma electronics bergerak dalam perlengkapan dapur. memulai bisnis ke mancanegara sejak awal tahun 1990 dan telah berkembang menjadi perusahaan yang khusus bergerak dalam perabotan dapur dan perlengkapan rumah tangga dengan sistem produksi global dan jaringan distribusi. Kesuksesan perusahaan ini tentu ada kaitannya dengan SDM yang dimiliki perusahaan.

Berdasarkan informasi terhadap kinerja karyawan di PT. Yong ma electronics, bahwa kinerja karyawan masih belum optimal masih adanya karyawan dengan tingkat kehadiran yang rendah, dan kedisiplinan yang rendah. Dikantor tersebut juga kurangnya apresiasi hasil kerja seperti reward, kenaikan jabatan

yang mudah dan kenaikan gaji yang besar sehingga membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja, ini lah yang membuat motivasi karyawan berkurang.

Apa lagi di PT Yong ma electronics tidak adanya promosi jabatan untuk karyawannya, sebagai mana menurut (Hasibuan, 2013) Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan Pada tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi, kewajiban, hak, status, pendapatan. Dengan tidak ada nya promosi atau kenaikan jabatan semakin melemahkan motivasi para pekerja.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018)

Hasibuan (2007) dalam (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (simanjuntak P., 2013) dalam (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018). Meskipun ada banyak pakar yang mendefinisikan tentang pengertian kinerja, tetapi tetap terdapat kesamaan secara umum. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (veihzal Rivai dan Basri, 2008) dalam (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018). Kinerja, secara umum,

merupakan wajah dan citra pegawai yang tercermin dari suatu organisasi, tetapi untuk mengaplikasikannya dengan benar, tidaklah mudah (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018). Hal ini disebabkan sifat manusia yang terdiri dari berbagai macam karakteristik dan memiliki perasaan, watak dan kemampuan yang berbeda-beda pengertian (melayu hasibuan, 2003) dalam (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018).

Kinerja adalah prestasi yang dibuat orang dalam melakukan tugas yang diberikan dan menunjukkan seberapa banyak mereka dapat berkontribusi pada perusahaan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018).

### 2.2 Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan M. , 2016). Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan M. , 2016).

Dalam suatu organisasi, tindakan disiplin yang tidak dilakukan oleh aturan atau regulasi memerlukan penjelasan yang jelas dan sederhana tentang aturan, norma, dan peran serta wewenang yang berlaku yang mudah diikuti ketika dipatuhi. Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan atau organisasi karena dalam suasana disiplin sebuah perusahaan atau organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerja dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Darmanto, 2015).

Menurut Simamora (2005: 611) dalam (Darmanto, 2015), yang dimaksud disiplin

adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Disiplin itu sendiri adalah persyaratan. Suatu kondisi yang diciptakan oleh suatu tindakan. Perilaku karyawan mempengaruhi perilaku perusahaan tempat ia bekerja. Perilaku keluarga dapat mempengaruhi citra seluruh keluarga. Perilaku anggota kelompok sosial tertentu dapat mempengaruhi citra masyarakat tersebut, yang pada akhirnya dapat membawa kebaikan dan kejahatan bagi negara. Menurut Prijodarminto (2004: 25) dalam (Darmanto, 2015) disiplin akan membuat seseorang tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu:

- a. Sikap mental (mental attitude), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga hal tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
- c. Bersikap atau berkelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Disiplin harus selalu ditegakkan dalam organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, disiplin merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan..

### 2.3 Motivasi

Motivasi merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya

manusia, yang dibuktikan dengan kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan yang baik dan sangat berguna bagi kegiatan perusahaan. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal maka kegiatan perusahaan akan dengan mudah dilakukan, maka para pengusaha atau kepala organisasi harus benar-benar memperhatikan elemen ini (Bukhari & Paribu, 2019). Motivasi muncul dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja, baik di instansi yang berwenang maupun di perusahaan. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri sendiri/karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Bukhari & Paribu, 2019).

Winardi (2012) dalam (Bukhari & Paribu, 2019), mengemukakan bahwa "Istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (to move)". Menurut Gray dalam (Winardi, 2012), mengartikan sebagai motivasi sebagai hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Adapun menurut (Sutrisno, 2016) (Harahap & Tirtayasa, 2020), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut (Rivai & Sagala, 2013) dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai

tujuan. Menurut Ivanko dalam (Hamali, 2016) dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020), mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

## 2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula (Priansa, 2018). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjanya dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003; 78) didalam (Wibowo, 2010).

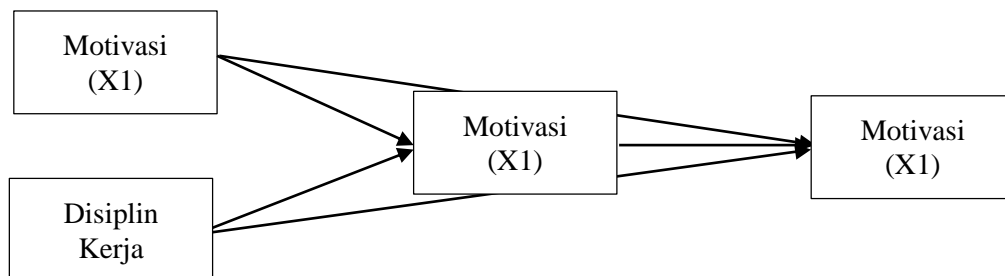
Greeberg dan Baron (2003; 148) didalam (Wibowo, 2010) mendeskripsikan kepuasan

kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap aturan dan pedoman organisasi, kepatuhan terhadap standar kinerja, dan kepatuhan terhadap kondisi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku (Wibowo, 2010). Menurut (Byars, Lyoyd L, & Rue, 2008) didalam (Priansa, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan diatas maka paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2. 1 – Model Penelitian**



## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2011).

Berdasarkan perumusan masalah, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yong ma electronics.
2. Disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Yong ma electronics.
3. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Yong ma electronics.
4. Disiplin secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Yong ma electronics.
5. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT Yong Electronics.

6. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yong ma Electronics melalui kepuasan kerja.
7. Disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Yong ma electronics melalui kepuasan kerja

Dari gambar di atas menggambarkan bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras sekeras yang mereka bisa. Sebaliknya, motivasi yang rendah berarti kinerja pegawai tidak maksimal. Variabel disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya. Oleh karena itu, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan baik apabila memenuhi syarat valid dan reliabel. Oleh karena itu sebelum instrumen digunakan, perlu dilakukan validasi instrumen agar instrumen yang digunakan valid atau tepat mengukur apa yang harus diukur. Menurut (Arikunto, 2002), uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian ini menggunakan metode Pearson Correlation.

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

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah responden uji coba

$X$  = skor tiap item

$Y$  = skor seluruh item responden uji coba

Uji Validitas Product Momen Pearson Correlation, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $r$  tabel, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid

#### 3.2 Uji Realibilitas

Pengukuran reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui derajat kehandalan suatu alat. Keandalan mengacu pada pengertian bahwa perangkat tersebut sudah cukup baik untuk digunakan sebagai perangkat pendataan.. Uji realibilitas pada penelitian ini adalah Alpha cronbach dengan rumus :

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{S_x^2} \right]$$

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha cronbach

$K$  = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$  = jumlah varians skor

$SX^2$  = Varians skor-skor tes (seluruh item  $K$ )

Jika nilai alpha > 0,7 artinya realibilitas mencukupi (suffcient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

#### 3.3 Uji Normalitas

Normalitas adalah pengujian apakah variabel terikat model regresi, variabel bebas, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas regresi dapat menggunakan beberapa metode, antara lain metode Kolmogorov-Smirnov-Z, untuk menguji data setiap variabel yang mendasari pengambilan keputusan uji normalitas ini. Jika nilainya jauh di atas 0,05 maka data Berdistribusi normal, tetapi jika nilainya lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal..

#### 3.4 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana terdapat hubungan linier yang sempurna antara dua atau lebih variabel bebas dalam model regresi. Ada beberapa cara untuk

mendeteksi multikolinearitas, seperti melihat toleransi > 0,10 dan VIF. Nilai VIF sebesar < 10,00 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai VIF bernilai maka ditentukan telah terjadi multikolinearitas begitu sebaliknya.

### 3.5 Uji Heteroskedastisitas

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

Metode pengambilan keputusan pada uji Heteroskedastisitas dengan spearman's-rho yaitu :

1. Apabila nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3.6 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan yaitu :

$$F = JK_{reg}/k / Jk_{re}(n-k-1)$$

Keterangan :

$$JK_{reg} = a_1 \sum X_{1i} \cdot Y_i + a_2 \sum X_{2i} \cdot Y_i$$

$$JK_{res} = \sum (Y_i - \hat{Y})^2$$

$$\hat{Y} = a_0 + a_1 X_{2i} + \dots + a_n X_{ni}$$

$a_0, a_1, a_2, a_n$  = koefisien persamaan regresi

### 3.7 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Jika nilai probabilitas T adalah 0,05 atau lebih kecil, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, sebaliknya jika nilai probabilitas nilai t atau signifikansi lebih dari 0,05 maka dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.8 Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung mengalikan jalur X – Y (a) dengan Y – Z (b) atau jalur ab. Jadi koefisien  $ab = (c' - c)$ , dimana c adalah pengaruh X terhadap Z tanpa mengontrol Y, sedangkan c' adalah pengaruh koefisien pengaruh X terhadap Z setelah mengontrol Y. Koefisien a dan b ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect)  $S_{ab}$  dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$z\text{-value} = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan :

ab : koefisien indirect effect yang diperoleh dari perkalian antara direct effect a dan b.

a : koefisien direct effect independen (X) terhadap mediator (M)

b : koefisien direct effect mediator (M) terhadap dependen (Y)

$S_a$  : standard error dari koefisien a

$S_b$  : Standard error dari koefisien b



### 3.9 Path Analysis (analisis jalur)

Analisis jalur merupakan metode analisis statistik yang dikembangkan dari analisis regresi berganda. Dalam model regresi, model yang dibangun digunakan untuk memprediksi variabel dependen ketika variabel independen diketahui, dan dalam analisis jalur, model yang digunakan memiliki dampak yang lebih besar, digunakan untuk menjelaskan (bukan memprediksi). Dari variabel bebas/ekstrinsik menjadi variabel terikat/intrinsik.

Path analysis digunakan untuk menjelaskan pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Menurut (Rasyid, 2005) Sebelum analisis, sebaiknya diperhatikan beberapa asumsi sebagai berikut:

1. Hubungan antar variabel haruslah linier dan aditif.
2. Semua residu tidak punya korelasi satu sama lain.
3. Pola hubungan antar variabel adalah rekursif atau hubungan yang tidak melibatkan arah pengaruh timbal balik.

4. Tingkat pengukuran semua variabel sekurang-kurangnya adalah interval

Dalam penelitian ini kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat), disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen (bebas) dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (mediasi)

## 4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data Responden

Penelitian ini peneliti melakukan penelitian di PT Yong Ma Electronics. Data penelitian ini yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Yong Ma Electronics sebanyak 80 karyawan, kuesioner yang selanjutnya dianalisis dengan prosedur statistik. Analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran mengenai variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Yong Ma Electronics, digunakan dengan mengklasifikasi jumlah skor perinstrumen dari masing-masing variabel yang diteliti.

Tabel 4. 1 – Analisis Statistik Deskriptif  
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
motivasi	80	40,00	10,00	50,00	37,6500	,80093	7,16373	51,319
disiplin kerja	80	18,00	7,00	25,00	19,3000	,42299	3,78337	14,314
kepuasan kerja	80	12,00	8,00	20,00	16,7500	,23966	2,14358	4,595
kinerja	80	17,00	28,00	45,00	37,4000	,40667	3,63736	13,230
Valid N (listwise)	80							

Sumber: Pengolahan Sata SPSS

### 1. Variabel X1 (Motivasi)

Variabel harga dapat dilihat berdasarkan 10 indikator yaitu upah/gaji yang layak, pemberian insentif, mempertahankan harga diri, memenuhi

kebutuhan rohani, memenuhi kebutuhan partisipasi, penempatan kerja, rasa aman dimasa depan, kesempatan untuk maju, persaingan yang sehat.

Tabel 4. 2 – Analisis Deskriptif X1 Motivasi

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
motivasi Valid N (listwise)	80 80	40,00	10,00	50,00	37,6500	,80093	7,16373	51,319

Motivasi (X1) dalam penelitian ini diukur dengan instrumen tes yang berjumlah 10 butir pertanyaan dinyatakan dengan skor 1 sampai dengan 5 dan rentang skor dari 10 sampai 50, berdasarkan hasil analisis data bantuan SPSS, diperoleh skor tertinggi 50,

skor terendah 10, skor rata rata sebesar 37,6 dan standar deviasi 7,1 .

### 2. Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Variabel disiplin kerja dilihat berdasarkan 2 indikator yaitu ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja.

Tabel 4. 3 – Analisis Deskriptif X2 Disiplin Kerja

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
disiplin kerja Valid N (listwise)	80 80	18,00	7,00	25,00	19,3000	,42299	3,78337	14,314

Disiplin kerja (X2) dalam penelitian ini diukur dengan instrumen tes yang berjumlah 5 butir pertanyaan dinyatakan dengan skor 1 sampai dengan 5 dan rentang skor dari 7 sampai 25, berdasarkan hasil analisis data bantuan SPSS, diperoleh skor tertinggi 25, skor terendah 7, skor rata rata sebesar 19,3 dan standar deviasi 3,7 .

### 3. Variabel Y (Kinerja)

Variabel kinerja dapat dilihat berdasarkan 9 indikator yaitu inisiatif, job description, pencapaian, kerja sama, ketelitian, kesesuaian tugas dan perintah, kualitas hasil kerja, ketepatan kerja, kuantitas hasil kerja.

Tabel 4. 4 – Analisis Deskriptif Y Kinerja

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
kinerja Valid N (listwise)	80 80	17,00	28,00	45,00	37,4000	,40667	3,63736	13,230

Kinerja (Y) dalam penelitian ini diukur dengan instrumen tes yang berjumlah 9 butir pertanyaan dinyatakan dengan skor 1 sampai dengan 5 dan rentang skor dari 28 sampai 45, berdasarkan hasil analisis data bantuan SPSS, diperoleh skor tertinggi 45,

skor terendah 28, skor rata rata sebesar 37,4 dan standar deviasi 3,6 .

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

Variabel kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan 4 indikator yaitu kesenangan, kenyamanan, menikmati pekerjaan, Loyal atau setia.

Tabel 4. 5 – Analisis Deskriptif Z Kepuasan Kerja

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
kepuasan kerja Valid N (listwise)	80 80	12,00	8,00	20,00	16,7500	,23966	2,14358	4,595

Kepuasan kerja (Z) dalam penelitian ini diukur dengan instrumen tes yang berjumlah 4 butir pertanyaan dinyatakan dengan skor 1 sampai dengan 5 dan rentang skor dari 8 sampai 20, berdasarkan hasil analisis data bantuan SPSS, diperoleh skor tertinggi 20, skor terendah 8, skor rata rata sebesar 16,7 dan standar deviasi 2,1 .

#### 5. Jenis Kelamin Responden

Responden yang terpilih dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui proporsi jenis kelamin dengan jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 6 – Jenis Kelamin Responden

#### JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI -LAKI	50	62,5	62,5	62,5
	PEREMPUAN	30	37,5	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Data tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin adalah 50 orang laki-laki atau 62,5% dan 30 orang perempuan atau 37,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling dominan dalam penelitian ini dipt Yong Ma adalah laki-laki.

#### 6. Pendidikan Responden

Responden yang terpilih dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhirnya yaitu D3, S1, dan S2. Untuk mengetahui dengan jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7 – Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	80	100,0	100,0	100,0

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa responden yang mengisi kuesioner sebanyak 80 orang. Dari data tersebut seluruh responden mempunyai pendidikan terakhir S1.

#### 4.2 Analisis Data

##### 1. Uji Reabilitas

Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali & Imam, 2013). Hasil uji reliabilitas yang dilakukan, dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 8 – Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH ALPHA	KETERANGAN
MOTIVASI (X1)	0,890	RELIABLE
DISIPLIN KERJA (X2)	0,756	RELIABLE
KEPUASAN KERJA (Z)	0,766	RELIABLE
KINERJA (Y)	0,723	RELIABLE

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa semua variabel adalah reliable, hal ini terlihat dari nilai koefisien alpha (Cronbach Alpha) yang memiliki nilai lebih dari 0,70. Nilai koefisien alpha (Cronbach Alpha) dari variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan mendekati angka 1 yang artinya bahwa mempunyai ketepatan atau kehandalan yang tinggi untuk dijadikan variabel dalam satu penelitian.

##### 2. Uji Validitas

Pada penelitian ini , jumlah populasi dan sampel (n) = 80 dan Alpha = 0.05 dan didapat  $r_{tabel} = 0,220$  , Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali & Imam, 2013). Berikut adalah hasil uji validitas pada setiap pertanyaan masing-masing variabel :

Tabel 4. 9 – Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Motivasi (X1)	motivasi 1	0.810	0,22	valid
	motivasi 2	0.643		valid
	motivasi 3	0,640		valid
	motivasi 4	0,790		valid
	motivasi 5	0,756		valid
	motivasi 6	0.680		valid
	motivasi 7	0,730		valid
	motivasi 8	0.634		valid
	motivasi 9	0.683		valid
	motivasi 10	0,751		valid
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja 1	0,783	0,22	valid
	Disiplin Kerja 2	0,696		valid
	Disiplin Kerja 3	0,697		valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	Disiplin Kerja 4	0,719	0,22	valid
	Disiplin Kerja 5	0,672		valid
	Kepuasan Kerja 1	0,741		valid
	Kepuasan Kerja 2	0,801		valid
	Kepuasan Kerja 3	0,791		valid
Kinerja (Y)	Kepuasan Kerja 4	0,740	0,22	valid
	Kinerja 1	0,597		valid
	Kinerja 2	0,543		valid
	Kinerja 3	0,587		valid
	Kinerja 4	0,632		valid
	Kinerja 5	0,544		valid
	Kinerja 6	0,537		valid
	Kinerja 7	0,506		valid
	Kinerja 8	0,543		valid
Kinerja 9	0,551	valid		

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa r tabel sebesar 0,22 dan semua butir pertanyaan dari variabel perilaku disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel atau r hitung > 0,22.

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah model pengganggu atau model regresi residual berdistribusi normal. Jika data lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dikatakan terdistribusi normal. uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

#### 4.3 Uji Asumsi klasik

##### 1. Uji Normalitas

Tabel 4. 10 – Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,19094360
	Absolute	,059
Most Extreme Differences	Positive	,059
	Negative	-,049
Test Statistic		,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dengan

probabilitas > 0,05 maka data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel independen dari model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika

nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji, jika sebaliknya nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas atau sama dengan VIF (Variance Inflation Factor)  $\leq 10$ . Berikut hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4. 11 – Hasil Uji Multikolineritas

**Model 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	17,496	4,446		3,935	,000		
MOTIVASI	,154	,052	,304	2,974	,004	,969	1,032
DISIPLIN KERJA	,329	,098	,342	3,368	,001	,982	1,018
KEPUASAN KERJA	,462	,175	,272	2,642	,010	,952	1,051

a. Dependent Variable: KINERJA

**Model 2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
2 (Constant)	10.125	1.756		5.764	.000		
Motivasi	.078	.033	.247	2.341	.022	1.000	1.000
DisiplinKerja	.170	.063	.285	2.697	.009	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Dari hasil tabel perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

1. Nilai tolerance untuk variabel motivasi sebesar  $0,969 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,032 < 10$ , sehingga variabel Motivasi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai tolerance untuk variabel disiplin kerja sebesar  $0,982 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,018 < 10$ , sehingga variabel disiplin kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
3. Nilai tolerance untuk variabel kepuasan kerja sebesar  $0,952 > 0,10$

dan nilai VIF sebesar  $1,051 > 10$ , sehingga variabel kepuasan kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat pertidaksamaan

varians dalam model regresi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12:

Tabel 4. 12 – Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Spearman's rho (Model 1)

#### Correlations

		MOTIVASI	DISIPLIN KERJA	KEPUASAN KERJA	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	MOTIVASI	Correlation Coefficient	1,000	,050	-,103	-,075
		Sig. (2-tailed)	.	,660	,362	,509
		N	80	80	80	80
	DISIPLIN KERJA	Correlation Coefficient	,050	1,000	-,125	,042
		Sig. (2-tailed)	,660	.	,269	,713
		N	80	80	80	80
	KEPUASAN KERJA	Correlation Coefficient	-,103	-,125	1,000	,150
		Sig. (2-tailed)	,362	,269	.	,185
		N	80	80	80	80
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,075	,042	,150	1,000
		Sig. (2-tailed)	,509	,713	,185	.
		N	80	80	80	80

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Jadi analisis output dari uji heteroskedastisitas dengan metode Spearman's rho adalah:

- Nilai sig (2-tailed) motivasi (X1) : 0,509 ( $>0,05$ )
- Nilai sig (2-tailed) disiplin kerja (X2) : 0,713 ( $>0,05$ )

- Nilai sig (2-tailed) kepuasan kerja (Z) : 0,185 ( $>0,05$ )

Dengan hasil diatas berkesimpulan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05

Tabel 4. 13 – Hasil Uji Heteroskedasitas Metode Spearman’s rho (Model 2)

**Correlations**

		Motivasi	DisiplinKerja	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.050	-.154
		Sig. (2-tailed)	.	.660	.171
		N	81	80	80
	DisiplinKerja	Correlation Coefficient	.050	1.000	.038
		Sig. (2-tailed)	.660	.	.735
		N	80	80	80
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.154	.038	1.000
		Sig. (2-tailed)	.171	.735	.
		N	80	80	80

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Jadi analisis output dari uji heteroskedasitas dengan metode Spearman’s rho adalah:

- Nilai sig (2-tailed) motivasi (X1) : 0,171 (>0,05)
- Nilai sig (2-tailed) disiplin kerja (X2) : 0,735 (>0,05)

Dengan hasil diatas berkesimpulan tidak terjadi gejala heteroskedasitas, karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05.

**4.4 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa besar semua variabel bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel terikat. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Sedangkan jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan. Berikut tabel 4.14 hasil uji  $F_{test}$  yang diperoleh penelitian ini:

Tabel 4. 14 – Hasil Uji F (Model 1)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	240,812	3	80,271	7,584	,000 <sup>b</sup>
Residual	804,388	76	10,584		
Total	1045,200	79			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 7,584 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini memiliki arti bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$

( $7,584 > 2,720$ ) dan nilai signifikansi kurang dari 5%. Maka dapat dikatakan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



Tabel 4. 15 – Hasil Uji F (Model 2)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	57.171	2	28.585	6.391	.003 <sup>b</sup>
Residual	344.379	77	4.472		
Total	401.550	79			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 6,391 dan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Hasil ini memiliki arti bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena f hitung  $>$  f tabel ( $6,391 > 2,720$ ) dan nilai signifikansi kurang dari 5%. Maka dapat dikatakan disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

#### 4.5 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi suatu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen secara individual atau individual. Jika t hitung  $<$  t tabel maka  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Sedangkan jika t hitung  $\geq$  t tabel maka  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan. Berikut hasil Uji t di tabel 4.16 :

Tabel 4. 16 – Hasil Uji t (Model 1)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,496	4,446		3,935	,000
1 MOTIVASI	,154	,052	,304	2,974	,004
DISIPLIN KERJA	,329	,098	,342	3,368	,001
KEPUASAN KERJA	,462	,175	,272	2,642	,010

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa :

1. T hitung pada variabel motivasi (X1) lebih kecil dari t tabel (1,9916), maka  $H_a$  diterima. Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (motivasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

2. T hitung pada variabel disiplin kerja (X2) lebih besar dari t tabel (1,9916), maka  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3. T hitung pada variabel kepuasan kerja (Z) lebih besar dari t tabel (1,9916), maka  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh yang

signifikan antara variabel intervening dengan variabel dependen.

Tabel 4. 17 – Hasil Uji t (Model 2)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,822	2,805		9,562	,000
1 Motivasi	,130	,053	,256	2,454	,016
a DisiplinKerj	,294	,100	,306	2,930	,004

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa :

1. T hitung pada variabel motivasi (X1) lebih besar dari t tabel (1,9916), maka Ha diterima. Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (motivasi) dengan variabel dependen (kepuasan kerja).
2. T hitung pada variabel disiplin kerja (X2) lebih besar dari t tabel (1,9916), maka Ha diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

**4.6 Uji Sobel**

Tabel 4. 18 – Hasil Uji Sobel

Hubungan	Ab	sab	z-value	p-value
<b>Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja</b>	0.06006	0.034686	1.73151	0.04168
<b>Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja</b>	0.135828	0.071329	1.904253	0.028439

1. Z hitung pada variabel motivasi (X1) lebih besar dari z tabel (1,69), maka Ha diterima. Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (motivasi) dengan variabel dependen (kepuasan kerja) melalui variabel mediasi (kinerja karyawan).
2. Z hitung pada variabel disiplin kerja (X2) lebih besar dari z tabel (1,69), maka Ha diterima. Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (disiplin kerja) dengan variabel dependen (kepuasan kerja) melalui variabel mediasi (kinerja karyawan).
- 3.

**4.7 Path Analysis (Analisis Jalur)**

Metode analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel model causal yang telah ditetapkan

sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali & Imam, 2013)

Hasil uji analisa jalur yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 dan tabel 4.19.

Tabel 4. 19 – Hasil Persamaan Langsung

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 <sup>a</sup>	,748	,738	1.862

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,496	4,446		3,935	,000
1 MOTIVASI	,154	,052	,304	2,974	,004
DISIPLIN KERJA	,329	,098	,342	3,368	,001
KEPUASAN KERJA	,462	,175	,272	2,642	,010

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil persamaan langsung di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstan sebesar 17,496 menyatakan apabila seluruh variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol maka besarnya kinerja karyawan sama dengan besarnya konstan yaitu 17.496. Artinya apabila variabel independen tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja karyawan sebesar 17.496.
2. Persamaan langsung variabel motivasi sebesar 0,154 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,154. Karena berdasarkan t tabel

menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Persamaan langsung variabel disiplin kerja sebesar 0,329 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai disiplin kerja akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,329. Karena berdasarkan t tabel menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Persamaan langsung variabel kepuasan kerja sebesar 0,462 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kepuasan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,462 . Karena berdasarkan t tabel menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 20 – Hasil Persamaan Tidak Langsung

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 <sup>a</sup>	,808	,803	3,516

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,822	2,805		9,562	,000
1 Motivasi	,130	,053	,256	2,454	,016
DisiplinKerj a	,294	,100	,306	2,930	,004

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Hasil persamaan tidak langsung di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstan sebesar 26,822 menyatakan apabila seluruh variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol maka besarnya kepuasan kerja sama dengan besarnya konstan yaitu 26,822.
2. Persamaan langsung variabel motivasi sebesar 0,130 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,130. Karena berdasarkan t tabel

menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

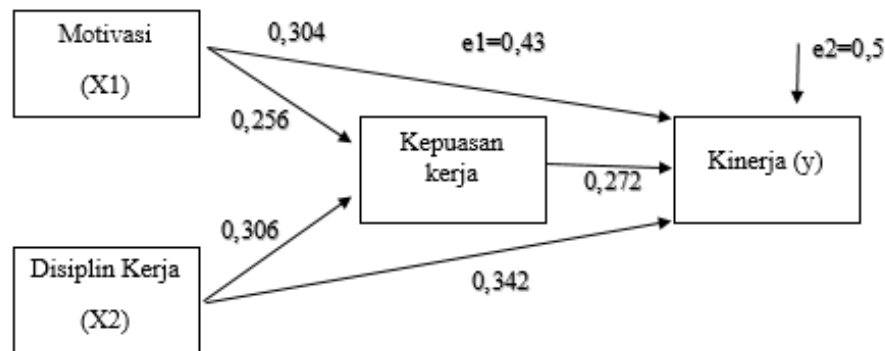
3. Persamaan langsung variabel disiplin kerja sebesar 0,294 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,294. Karena berdasarkan t tabel menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai  $e1 = \sqrt{(1 - 0,808)} = 0,43$  dan besarnya nilai  $e2 = \sqrt{(1 - 0,748)} = 0,877$  maka diperoleh diagram analisis jalur sebagai berikut :

Tabel 4. 21 – Pengaruh Koefisien

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
X1 terhadap Z	0,256 (Signifikan)	-	-
X2 terhadap Z	0,306 (Signifikan)	-	-
X1 terhadap Y	0,304 (Signifikan)	0,082 (Signifikan)	0,386
X2 terhadap Y	0,342 (Signifikan)	0,093 (Signifikan)	0,435
Z terhadap Y	0,272 (Signifikan)	-	-

Gambar 4. 1 – Hasil Analisis Jalur



Persamaan analisis jalur untuk sub struktur 1 :

$$Y = p_{yx_1} X_1 + p_{yx_2} X_2 + p_{ye_1}$$

$$Y = 0,256 X_1 + 0,306 X_2 + 0,43$$

Persamaan analisis jalur untuk sub struktur 2 :

$$Z = p_{zx_1} X_1 + p_{zx_2} X_2 + p_{zy} Y + p_{ze_2}$$

$$Z = 0,304 X_1 + 0,342 X_2 + 0,272 Y + 0,5 e_2$$

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

4. Ada Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yong Ma Electronics
5. Ada Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yong Ma Electronics
6. Ada Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Yong Ma Electronics
7. Ada Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Yong Ma Electronics
8. Ada Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Yong Ma Electronics
9. Ada Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Yong Ma Electronics
10. Ada Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja pada PT Yong Ma Electronics

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2003). *psikologi kepemimpinan*. jakarta: rineka cipta.
- Arikunto, S. (2002). *prosedur penelitian, suatu pendekatan praktek*. jakarta: PT. Rineka cipta.
- Astria, K. (2018). pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.bank rakyat indonesia cabang pamulang. *Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1 - 22.
- Bawono, & Anton. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. salatiga: STAIN Salatiga Pers.
- Bukhari, & Paribu, E. s. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *jurnal ilmiah magister manajemen*, 89 - 103.
- Byars, Lyoyd L, & Rue, L. W. (2008). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill Irwin.
- Darmanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *jurnal administrasi publik vol.3 no 1*, 1 - 20.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, 1 - 13.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal humaniora vol.4 no.1*, 15 - 33.
- Ghozali, & Imam. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update LPS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Greenberg, Baron, J., & Robert, A. (2003). *Behavior in Organizations*. New jersey: Prentice Hall,Inc.
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *agora, vol 5 no.1*, 1 - 8.
- Hamali, Y. A. (2016). *pemahaman manajemen sumber daya manusia*. jakarta: CAPS (center for academic publishing service).
- Hanggraeni, D. (2012). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: fakultas ekonomi universitas indonesia.
- Harahap, F. S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal ilmiah magister manajemen vol.3 no.1*, 120 -135.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. jakarta: PT Bumi aksara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lunthans. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mariani, I. M., & Sariyathi, K. n. (2017). Pengaruh motivasi , komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan warung mina peguyangan di denpasar. *E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7*, 3540 -3569.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rasyid, H. A. (2005). *staistika sosial*. Bandung: PPS UNPAD.
- Riduwan. (2002). *skala pengukuran variabel variabel penelitian*. bandung: alphabeta.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018). pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.kemasindo cepat nusantara medan. 419 - 428.
- Setiobudi, E. (2017). analisis sistem penilaian kinerja karyawan. *Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 3*, 170 - 182.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *manajemen sumber daya manusia kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. yogyakarta: cv andi offset.
- Sugiono. (2010). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- sutrisno, e. (2009). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: kencana.
- Sutrisno, E. (2009). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: kencana.
- Wanasaputra, S., & Liliana, D. (2017). faktor faktor yang mempengaruhi kinerja anggota yayampek. *jurnal manajemen dan start-up bisnis volume 2, nomor 4*, 493 - 503.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. jakarta: PT Raja Grafindo Persada.