

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Muslih^{1*}, Nisa Zamara²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No 3, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
*Email: muslih@umsu.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Mandiri Area Medan Balaikota. Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Penelitian ini dilakukan pada Bank Mandiri area Medan Balaikota, sampel dalam penelitian menggunakan penarikan slovin dimana memperoleh 51 orang karyawan yang menjadi sampel penelitian. Adapun hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work motivation on employee performance with satisfaction as an intervening variable at Bank Mandiri Medan City Hall area. Either directly or indirectly. This study uses a quantitative approach and statistical analysis, namely the partial least square - structural inquiry model (PLSSEM) which aims to perform path analysis with latent variables. This research was conducted at Bank Mandiri Medan Balaikota area, the sample in this study used slovin withdrawal which obtained 51 employees who became the research sample. The results showed that work discipline, work motivation and job satisfaction had a significant positive effect on employee performance. Work discipline and work motivation have a positive effect on employee performance. Indirectly, work discipline affects employee performance through job satisfaction, work motivation does not affect employee performance through job satisfaction.

Keywords: Discipline, Motivation, Performance, Job Satisfaction

DOI: <https://doi.org/10.55983/inov.v1i4.244>



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentu akan menghasilkan hasil yang terbaik untuk organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2013).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013). Sedangkan menurut (Viezthal Rivai, 2013) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi; kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan, dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi yang digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan memengaruhi beberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi, meliputi kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja, (Robbins, S., 2018). Salah satu antecedent dari kinerja karyawan yang banyak diteliti adalah disiplin kerja. Disiplin kerja ialah kepatuhan terhadap peraturan yang dilakukan untuk membentuk keadaan tertib, berdaya guna, dan berhasil guna di lingkungan kerja melalui suatu sistem pengaturan yang tepat (Hasibuan, 2012). Sedangkan menurut (Pawirosumarto, 2017) disiplin kerja ialah mekanis yang digunakan oleh pimpinan untuk berhubungan dengan karyawan sehingga para karyawan sanggup memperbaiki sikap dan usaha untuk mengoptimalkan kemauan individu untuk mematuhi aturan dan norma perusahaan.

Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena jika tidak ada kedisiplinan dalam bekerja maka semua pekerjaan akan mendatangkan hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan serta kurang memuaskan (Tumilaar, 2015).

Selain disiplin kerja, antecedent lainnya dari kinerja karyawan yang banyak diteliti adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah keinginan melakukan sesuatu dengan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, dikondisikan oleh upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Intinya karyawan termotivasi untuk melakukan tugasnya tergantung pada kekuatan motif yang memengaruhi mereka (Robbins, S., 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Dalam hal kepuasan kerja, (As'ad, 2012) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Sementara itu, menurut (Husnan, 2015) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan

untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Menurut (Robbins, S., 2018) kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. (Handoko, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan umur. Ia menyebutkan bahwa semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman, menjadi alasan yang melatarbelakangi kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan observasi awal pada PT. Bank Bank Mandiri Area Medan Balaikota ditemukan beberapa masalah. Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bank Mandiri Area Medan yakni sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan tugas dan kompetensi kerja dari para karyawan. Kenyataan yang ada bahwa diantara para karyawan masih ada para karyawan yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas, Hal tersebut di atas tentunya sangat merugikan karyawan itu sendiri dan instansi yang bersangkutan. Semua itu karena kurangnya perhatian pegawai terhadap tugas yang diberikan serta tanggung jawabnya sebagai karyawan sehingga pekerjaan yang harus di selesaikan hari ini tidak bisa terselesaikan dan selalu di tunda-tunda.

Permasalahan berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir karyawan, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan pada motivasi karyawan yaitu ditandai adanya pengguna jasa bank ini mengungkapkan kesan rendahnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya perhatian akan peningkatan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pelayanan yang diinginkan oleh nasabah, hal ini tergambar saat banyaknya kesalahan yang dilakukan karyawan ketika melayani nasabah sehingga menimbulkan banyaknya protes dari nasabah, ketika pihak Bank melakukan evaluasi kinerja pada pegawai dan ditemukan penyebab penurunan kinerja dikarenakan karyawan tidak puas akan kompensasi yang diterima sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Dengan adanya kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menambahkan variabel intervening kepuasan kerja. Penelitian ini mengajukan kepuasan kerja sebagai intervening, dengan mengacu pada penelitian Alhamdi (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menintervensi antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, karyawan yang puas mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga akan memaksimalkan kinerja karyawan (Alhamdi, 2018).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014). Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Tika, 2017) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.(Sutrisno, 2014).

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (M. Hasibuan, 2014). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2013). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014)

Motivasi adalah Suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor intrinsik maupun extrinsic yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (Tujuan). Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Menurut (Siagian, 2013) mengemukakan Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya, kepentingan kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Menurut (Manullang, 2014) mengemukakan motivasi adalah Sebagai faktor yang mendorong orang, untuk bertindak dengan cara tertentu.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap

perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Nitisemito, 2018). Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014).

Kerangka Konseptual

Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2018).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan di perusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif, Putri, Yudi, & Jufrizen, 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasikarena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (J Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020); (Elizar & Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019a) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kepemimpinan yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja itu mempengaruhi beberapa aspek yang meliputi pada pegawai itu sendiri.

Menurut (Wibowo, 2014) menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja mengakibatkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain, dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu yaitu penelitian (Jufrizen Jufrizen, 2016b), (Arda, 2017), (Khair, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019b), (Nabawi, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang membuktikan bahwa ada hubungan positif signifikan antara kepuasan dan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin merupakan tingkah laku seseorang yang menunjukkan ketaatan terhadap suatu peraturan. Dengan adanya disiplin dapat mencegah seseorang melakukan penyimpangan maupun pelanggaran. Jika seorang karyawan tidak disiplin dapat menyebabkan tugas-tugas tidak terselesaikan sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai dengan baik.

Menurut Liyas dan Primadi (2009, hal 46), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Selain disiplin kerja pemberian motivasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi merupakan persoalan mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada kebutuhan dan keinginan sehingga melakukan kegiatan-kegiatan dalam

organisasi guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan sehingga tercipta kegairahan kerja agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Hasibuan 2014).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur atau motivasi suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebab hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan di dalam organisasi maka akan baik pula tingkat kepuasan kerja dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian Siswadi (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, (Muslih, 2020) Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, diperlukan suatu peraturan disiplin kerja karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja perusahaan pun membaik dan berkembang. Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Robbins. Dengan adanya hal tersebut, sangat erat hubungan antara disiplin kerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yang menjadi masalah pada perusahaan adalah rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang diatas batas toleransi dan ketepatan waktu dalam pengerjaan tugas yang dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan. Maka dari itu penting untuk melakukan penelitian terkait disiplin kerja, kepuasan dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Hasibuan 2014). Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan pada karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal. Faktor yang mempengaruhi kepuasan salah satunya yaitu disiplin kerja, yang merupakan suatu alat peringatan yang penting untuk membantu meningkatkan kinerja dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.

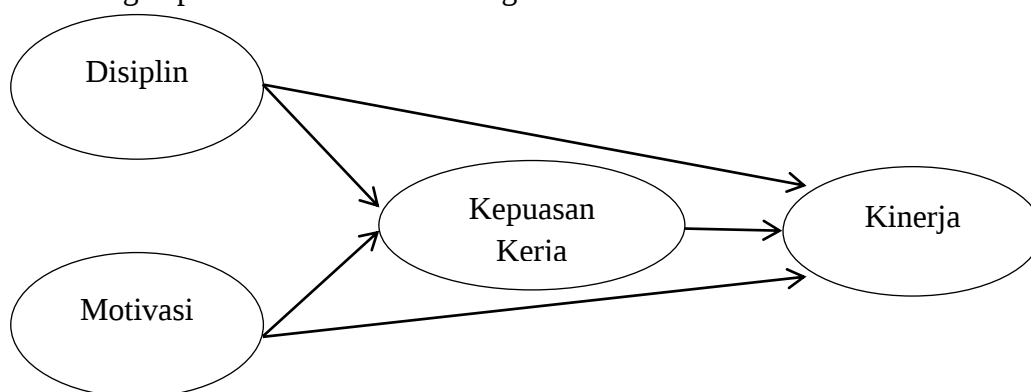
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Suparyadi, 2015).

Kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai ini yang kemudian disebut sebagai motivasi kerja. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat perusahaan dapat

menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Motivasi sendiri didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan suatu kerangka penelitian. Oleh karena itu kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Penelitian ini dilakukan pada Bank Mandiri area Medan Balaikota, sampel dalam penelitian menggunakan penarikan slovin dimana memperoleh 51 orang karyawan yang menjadi sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM)

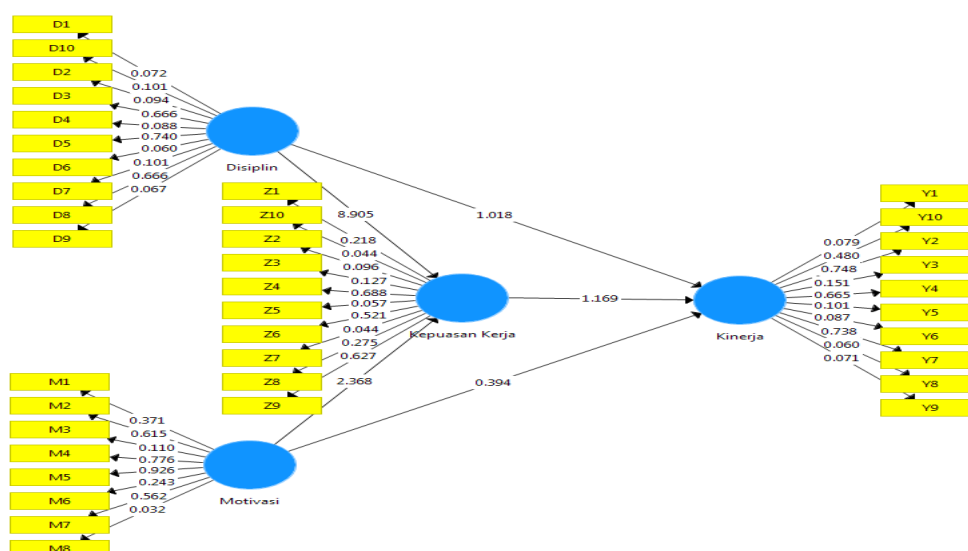
HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Deskripsi Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki Laki	36	72
Perempuan	14	28
Total	50	100%
Usia		
18-25 Tahun	14	28
26-35 Tahun	12	24
36-45 Tahun	15	30
>45 Tahun	9	18
Total	50	100%
Pendidikan		
SLTA	9	18
Diploma	4	8
Sarjana	37	74
Total	50	100%

Tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 36 orang (72%) sedangkan perempuan sebanyak 14 orang (28%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara 36-45 tahun sebanyak 15 orang (30%), yang memiliki usia 18-25 tahun sebanyak 14 orang (28%), yang memiliki usia 26-35 sebanyak 12 orang (24%) dan untuk usia > 45 Tahun sebanyak 9 orang (18%). Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu SMA sebanyak 9 orang (18%), Diploma sebanyak 4 orang (8%), Sarjana sebanyak 37 orang (74%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan responden didominasi oleh Sarjana sebanyak 37 orang atau 74%.

Outer Model



Gambar 2. Skema Penelitian Struktural SEM-PLS

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 2 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,5. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variabel disiplin, Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa nilai diatas masih ada beberapa dibawah 0,5 sehingga konstruk untuk beberapa variabel ada yang harus dieleminasi dari model

Tabel 2. Cross Loading

	Disiplin	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan
X1.1	0.676	0.796	0.240	0.667
X1.2	0.437	0.588	0.145	0.420
X1.3	0.739	0.874	0.319	0.647
X1.4	0.666	0.789	0.182	0.622
X1.5	0.704	0.851	0.349	0.691
X1.6	0.650	0.826	0.294	0.657
X1.7	0.617	0.714	0.216	0.550
X1.8	0.746	0.806	0.276	0.640

	Disiplin	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan
X1	0.731	0.841	0.367	0.526
X1.10	0.835	0.805	0.257	0.587
X2.1	0.829	0.689	0.313	0.598
X2.2	0.899	0.795	0.245	0.677
X2.3	0.799	0.633	0.179	0.610
X2.4	0.728	0.678	0.178	0.510
X2.5	0.774	0.645	0.194	0.542
X2.6	0.796	0.707	0.247	0.545
X2.7	0.815	0.759	0.324	0.510
X2.8	0.835	0.805	0.257	0.587
Y.1	0.493	0.538	0.188	0.741
Y.2	0.570	0.647	0.287	0.768
Y.3	0.470	0.562	0.207	0.739
Y.4	0.397	0.451	0.264	0.656
Y.5	0.551	0.580	0.385	0.811
Y.6	0.467	0.472	0.357	0.729
Y.7	0.611	0.662	0.225	0.772
Y.8	0.498	0.497	0.112	0.535
Z.1	0.264	0.267	0.700	0.180
Z.2	0.187	0.218	0.689	0.302
Z.3	0.112	0.116	0.563	0.119
Z.4	0.173	0.170	0.647	0.134
Z.5	0.296	0.290	0.773	0.307
Z.6	0.167	0.264	0.744	0.305
Z.7	0.735	0.227	0.851	0.559
Z.8	0.672	0.258	0.824	0.487
Z.9	0.815	0.759	0.324	0.510
Z.10	0.745	0.427	0.871	0.641

Berdasarkan data Tabel 2 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik (ghozali,2017).

Tabel 3. Average Varianed Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Disiplin	0.834	0.646	0.757	0.687
Kepuasan Kerja	0.782	0.824	0.828	0.752
Kinerja	0.760	0.838	0.821	0.751
Motivasi	0.958	0.535	0.614	0.636

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui nilai AVE variabel disiplin, Motivasi Kerja, kepuasan kerja dan kinerja $> 0,5$, maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4. Composite Reliability

	Composite Reliability
Disiplin	0.757
Kepuasan Kerja	0.828
Kinerja	0.821
Motivasi	0.614

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 5. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Disiplin	0.834
Kepuasan Kerja	0.782
Kinerja	0.760
Motivasi	0.958

Berdasarkan Tabel 5. diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

Tabel 6. Estimation Weigth

Variabel	P Values
Disiplin (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,000
Disiplin (X1) -> Kinerja (Y)	0,001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,001
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,015
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,019

Pada Tabel 6 dinyatakan bahwa nilai Motivasi Kerja terbesar adalah 0,019 dengan *estimation weight* minimal nilai *probability* $< 0,2$ maka variabel penelitian ini memiliki nilai estimasi model pengukuran formatif yang signifikan

Inner Model

Tabel 7. R-Square

	R Square	r-Square adjust
Kinerja karyawan	0,616	0,591

Pada Tabel 4.12 nilai *R-Square adjust* yang diperoleh pada variabel kinerja karyawan adalah 0.591 untuk variabel kinerja karyawan. nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel disiplin, motivasi hanya mampu menjelaskan varian kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sekitar 59,1%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Pengaruh Langsung

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	6.202	0,000
Disiplin (X1) -> Kinerja (Y)	3.235	0,001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	3.212	0,001
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	3.178	0,005
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	2.976	0,019

Berdasarkan dari Tabel 8 Nilai *t-statistic* sebesar $6,202 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis pertama “diterima”. Berdasarkan dari Tabel 8. Nilai *t-statistic* sebesar $3,235 > 2,010$ dan *P-value* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua “diterima”. Berdasarkan dari Tabel 8 Nilai *t-statistic* sebesar $3,212 > 2,010$ dan *P-value* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis ketiga “diterima”. Berdasarkan dari Tabel 8 Nilai *t-statistic* sebesar $3,178 > 2,010$ dan *P-value* $0,005 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis keempat “diterima”. Berdasarkan dari Tabel 8 Nilai *t-statistic* sebesar $2,976 > 2,010$ dan *P-value* $0,019 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kelima “diterima”.

Tabel 9. Pengaruh Tidak Lansung

	T Statistics	P Values
Disiplin -> Kepuasan Kerja -> Kinerja karyawan	2,988	0.003
Motivasi -> Kepuasan kerja-> Kinerja karyawan	0.895	0.371

Berdasarkan dari Tabel 9 Nilai *t-statistic* sebesar $2.988 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh disiplin melalui melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis keenam “diterima”. Berdasarkan dari Tabel 9 Nilai *t-statistic* sebesar $0.895 < 2,010$ dan *P-value* $0,371 > 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketujuh “ditolak”.

Pembahasan

Keterkaitan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai *coefficient* pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dengan Nilai *t-statistic* sebesar $3,235 > 2,010$ dan *P-value* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa d berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2018).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan perusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

Keterkaitan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai *t-statistic* sebesar $2,976 > 2,010$ dan *P-value* $0,019 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua “diterima”. Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasikarena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvya, 2019); (Jufrizen Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (J Jufrizen et al., 2020); (Elizar & Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019a) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *t-statistic* sebesar $6,202 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, maka hipotesis ketiga “diterima”. Menurut Husaini Usman (2014, hal. 312) kepemimpinan adalah ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara

efektif dan efisien. Disiplin merupakan tingkah laku seseorang yang menunjukkan ketaatan terhadap suatu peraturan. Dengan adanya disiplin dapat mencegah seseorang melakukan penyimpangan maupun pelanggaran. Jika seorang karyawan tidak disiplin dapat menyebabkan tugas-tugas tidak terselesaikan sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai dengan baik.

Menurut Liyas dan Primadi (2009, hal 46), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Selain disiplin kerja pemberian motivasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi merupakan persoalan mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada kebutuhan dan keinginan sehingga melakukan kegiatan-kegiatan dalam organisasi guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan sehingga tercipta kegairahan kerja agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Hasibuan 2014).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *t-statistic* sebesar $3,178 > 2,010$ dan *P-value* $0,005 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, maka hipotesis keempat “diterima”. Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur atau motivasi suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebab hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan di dalam organisasi maka akan baik pula tingkat kepuasan kerja dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian Siswadi (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan dari Tabel 4.13 Nilai *t-statistic* sebesar $3,212 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kelima “diterima”. Kepuasan kerja berhubungan erat terhadap kinerja karyawan, semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Veithzal Rivai, 2018), kepuasan kerja adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kepuasan kerja mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen Jufrizen, 2016b), (Jufrizen Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017), (Jufrizen Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Jufrizen Jufrizen & Kanditha, 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Mujiatun, 2015) (Wahyudi & Tupti, 2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Nilai *t-statistic* sebesar $2,988 > 2,010$ dan *P-value* $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa melalui kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis keenam “diterima”. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, diperlukan suatu peraturan disiplin kerja karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja perusahaan pun membaik dan berkembang. Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Robbins. Dengan adanya hal tersebut, sangat erat hubungan antara disiplin kerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yang menjadi masalah pada perusahaan adalah rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang diatas batas toleransi dan ketepatan waktu dalam pengerjaan tugas yang dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan. Maka dari itu penting untuk melakukan penelitian terkait disiplin kerja, kepuasan dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada alurnya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Hasibuan 2014). Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan pada karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal. Faktor yang mempengaruhi kepuasan salah satunya yaitu disiplin kerja, yang merupakan suatu alat peringatan yang penting untuk membantu meningkatkan kinerja dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Nilai *t-statistic* sebesar $0,895 > 2,010$ dan *P-value* $0,371 < 0,05$ menunjukkan bahwa melalui kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketujuh “ditolak”.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) “merupakan sikap umum seorang karyawan 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. (Ukas, 2016) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah dorongan yang mendapatkan usaha untuk melakukan atau memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan disebut motivasi”.

Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan.

SIMPULAN

Sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi disiplin di perusahaan makin tinggi tingkat kepuasan kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap proses kepuasan kerja. Semakin baik Motivasi Kerja yang tersedia maka semakin meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap proses kinerja. Semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin seseorang maka kepuasan kerja dan kinerja karyawan semakin tinggi meningkat. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin rendah motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun yang nantinya akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut: Bagi Perusahaan Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena semakin meningkat kinerja karyawan maka akan semakin baik pencapaian tujuan dari perusahaan. Bagi Karyawan Diharapkan penelitian ini dapat membantu karyawan dalam mengenal dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat melakukan antisipasi dan perbaikan dalam aspek personalnya. Sehingga faktor-faktor internal maupun eksternal yang telah dijelaskan pada penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru bagi instansi. Bagi penelitian yang akan datang Diharapkan bagi penelitian yang akan dapat agar dapat menambahkan faktor-faktor internal maupun eksternal lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, memperluas objek dan populasi penelitian, dan penggunaan teknik analisis data yang lebih bervariasi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 45–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(1), 263–276.
- As'ad, M. (2012). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F., & Juman, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.
- Gultom, dedek kurniawan. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, 14(02), 176–184.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Husnan, S. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan,. Edisi Ketujuh*. Yogyakarta.
- Jufrizen, J, Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, Jufrizen. (2016a). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, Jufrizen. (2016b). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, Jufrizen. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, Jufrizen, Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The

- Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance. *Proceeding International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, Jufrizen, & Kanditha, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1–17.
- Jufrizen, Jufrizen, Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, Jufrizen, & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)* (pp. 122–127).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Allen.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.
- Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 1–17.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya. Manusia). Cetakan VIII*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pawirosumarto, S. (2017). The Effect Of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its implication towards employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia, International. *International*.

- Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019: Festifal Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Vietzhal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S., & J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019a). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019b). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Pranada Media.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2.)*. Jakarta: Erlangga.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tumilaar, B. R. (2015). The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA*, 3(2), 1–13.
- Ukas, M. (2016). *Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung: Agnini.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.