



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Edo Priambodho¹, Meilan Sugiarto^{2*}, & Sauptika Kancana³

^{1,2,3}Jurusan Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta

*Email Penulis Korespondensi: msugiarto89@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research*. Populasi penelitian ini adalah karyawan tidak tetap bagian produksi PD Mujur Jaya Kroya dengan ukuran sampel 54 responden. Teknik sampling yang digunakan *simple random sampling*. Analisis data penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik *Partial Least Square* dengan aplikasi SEM-PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja maupun disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik terhadap kinerja karyawan maupun kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Perusahaan perlu memberikan karyawan kesempatan mengikuti pelatihan, memberlakukan sanksi dan hukuman yang jelas, sehingga dapat menjadikan pelajaran bagi karyawan yang kurang disiplin. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan tantangan pekerjaan, memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerjanya, memberikan kondisi lingkungan aman, bersih dan nyaman, adanya toleransi antar rekan kerja maupun oleh atasan. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model ini dengan menambahkan variabel atau indikator lainnya yang belum digunakan dalam penelitian ini.

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

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This research uses explanatory research type. The population of this study were non-permanent employees of the production division of PD Mujur Jaya Kroya with a sample size of 54 respondents. The sampling technique used is simple random sampling. Analysis of research data using descriptive statistical analysis and statistical analysis of Partial Least Square with the application of SEM-PLS 3. The results show that work motivation and work discipline have a positive and significant effect, both on employee performance and employee job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on performance employees, work motivation has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction, and work discipline has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction. Companies need to give employees the opportunity to participate in training, impose clear sanctions and penalties, so that they can serve as lessons for employees who lack discipline. Companies need to increase employee job satisfaction by providing job challenges, providing salaries that are in accordance with their workloads, providing safe, clean and comfortable environmental conditions, tolerance among co-workers and by superiors. Further researchers can develop this model by adding other variables





or indicators that have not been used in this study.

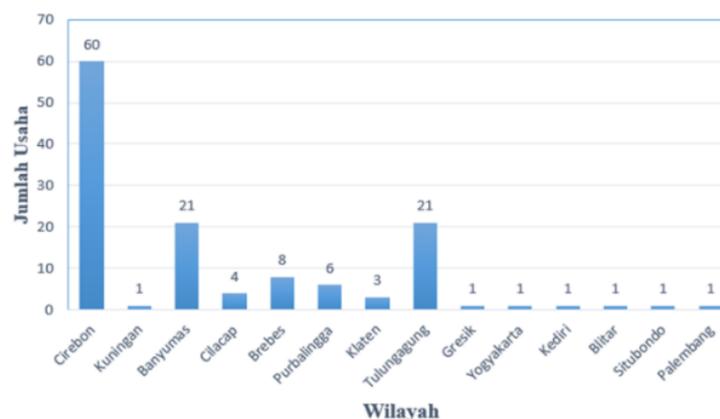
Keywords: work motivation, work discipline, job satisfaction, employee performance

Pendahuluan

Perkembangan dunia pada era globalisasi dan pesatnya pertumbuhan negara-negara berkembang seperti Indonesia menyebabkan sektor industri kembali bergairah, ditandai dengan semakin banyaknya industri yang turut ambil bagian dalam perkembangan tersebut salah satunya sektor industri yang banyak digeluti yaitu yang bergerak disektor industri pengolahan pangan.

Pesatnya pertumbuhan dalam industri pangan telah memberikan pengaruh yang besar bagi kehidupan masyarakat dan perusahaan dalam persaingan usaha. Persaingan tersebut akan mendorong perusahaan untuk mengelola bisnisnya agar mampu menciptakan produk dan mengembangkan perusahaan sehingga memperoleh laba yang optimal. Dalam sebuah perusahaan modern mulai menyadari bahwa peran manusia adalah sentral dan strategi dalam mensukseskan visi dan misi organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia mengambil peranan yang integral serta menjadi tulang punggung bagi semua fungsi pada perusahaan, semakin baik kualitas sumber daya manusia maka akan semakin mudah dalam pencapaian perusahaan. (Tannady, 2017).

Salah satu industri pengolahan pangan yang dapat dikategorikan dalam usaha skala rumah tangga, skala industri kecil dan skala industri besar yaitu mie sohun. Berdasarkan data kementerian perindustrian terdapat tiga besar daerah sentra industri sohun di Indonesia dengan urutan dari yang paling banyak yaitu Cirebon (60 unit usaha), Banyumas (21 unit usaha), Tulungagung (21 unit usaha).



Sumber: Kementerian Perindustrian 2020
Gambar 1. Sebaran Sohun Indonesia 2020

Melihat banyaknya persaingan industri mie sohun di setiap wilayah mendorong perusahaan untuk mampu bersaing dan dapat mengembangkannya untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dilihat dari tercapainya sebuah tujuan namun didukung





dengan kualitas kinerja yang dimiliki oleh para karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilihat secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja (Wibowo, 2019). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang mengatakan adanya pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Damayanti et al., 2018). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2011).

Kinerja pada dasarnya merupakan perpaduan antara aspek motivasi kerja yang ada pada diri karyawan dan kemampuan atau keahlian dirinya melaksanakan tugas yang telah menjadi kewajibannya. Aspek ini sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi tetapi tidak diimbangi dengan kemampuan kerja yang baik tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya (Zainur, 2010). Hal ini didukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ali et al., 2019).

Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda, motivasi timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan (Wibowo, 2019). Seseorang termotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat dalam diri seseorang sesuai dengan waktu, keadaan, dan pengalaman yang bersangkutan dengan mengikuti hirarki kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri. Apabila seseorang kebutuhannya tidak terpenuhi, maka seseorang tersebut menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan terpenuhi maka seseorang tersebut akan memperlihatkan perilaku yang senang sebagai manifestasi dari rasa puasnya (Maslow dalam Mangkunegara, 2011). Hal ini juga di dukung peneliti terdahulu yang mengatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat (Parimita et al., 2018).

Selain adanya motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, adapun disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah disiplin para karyawan yang ada, baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas (Prawirosentono, 2015). Hal ini didukung penelitian terdahulu yang mengatakan ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja





terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2019).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja seperti karyawan yang menaati jam masuk dan pulang kerja akan mempengaruhi bagi karyawan tersebut dalam bekerja. Selain itu karyawan yang selalu bekerja dengan menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan atau tanggungjawab, akan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja. (Pratama et al., 2017).

Melihat adanya persaingan pengolahan industri mie sohun semakin banyak. Sehingga perusahaan PD Mujur Jaya yang bergerak pada industri pangan yang memproduksi mie sohun dalam kemasan dituntut untuk terus melakukan pembenahaan di berbagai aspek terutama dibidang SDM bagian produksi. PD Mujur Jaya beralamat di JL. Raya Buntu Kroya Km. 2,5, Cilacap, Jawa Tengah.

Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan wawancara kepada bapak Eko sebagai administrasi kepegawaian PD Mujur Jaya diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan tidak tetap pada bagian produksi pada bulan januari sampai bulan September 2019. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan peningkatan tingkat ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan bagian produksi PD Mujur Jaya. Menurut Flippo (2002) absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. Dalam hal ini karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Berikut tabel data absensi karyawan tidak tetap bagian produksi pada PD Mujur Jaya.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Bagian Produksi PD Mujur Jaya September - Januari 2019

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HADIR KARYAWAN	JUMLAH TIDAK HADIR KARYAWAN	% HADIR	% TIDAK HADIR
1	JANUARI	114	69	45	60.53%	39.47%
2	FEBRUARI	114	59	55	51.75%	48.25%
3	MARET	114	69	45	60.53%	39.47%
4	APRIL	114	73	41	64.04%	35.96%
5	MEI	114	84	30	73.68%	26.32%
6	JUNI	114	77	34	67.54%	29.82%
7	JULI	114	79	35	69.30%	30.70%
8	AGUSTUS	114	76	38	66.67%	33.33%
9	SEPTEMBER	114	75	39	65.79%	34.21%
RATA - RATA					68.60%	35.28%

Sumber: PD Mujur Jaya 2019

Berdasarkan data absensi karyawan bagian produksi PD Mujur Jaya dapat dilihat bagaimana





tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulan pada PD Mujur Jaya pada tahun 2019 tehitung tinggi dapat dilihat dari tabel rata-rata ketidakhadiran mencapai 35,28% yang dilakukan oleh karyawan tidak tetap bagian produksi pada PD Mujur Jaya. Data tersebut mengindikasikan banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan apa yang diterima di pekerjaannya. Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi, karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif (Mangkunegara, 2011). Adapun kondisi peningkatan ketidakhadiran karyawan yang terjadi, adanya tingkat kedisiplinan yang rendah karena peraturan yang sudah ditetapkan oleh PD Mujur Jaya terhadap karyawan tidak begitu diperhatikan, tidak adanya sanksi yang berat dan tegas untuk karyawan yang melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan. Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkah laku karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menandakan tingkat disiplin kerja karyawan dalam perusahaan rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi karyawan berarti disiplin kerja karyawan dalam perusahaan tinggi, hal ini akan membantu perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuannya (Bangsawan, 2013).

Kajian Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda, motivasi timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan (Wibowo, 2019). Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja adalah kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan karyawan berperilaku positif positif dan bersemangat dalam memberikan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu (Tannady, 2017).

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Rivai, 2004).

Menurut Mangkunegara (2011) bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan motifnya.

David McClland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McClland theory of needs memfokuskan kepada tiga hal yaitu (Rivai, 2004):

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (Need for achievement), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan





- karyawan untuk menuju keberhasilan.
2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (Needs for power), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.
 3. Kebutuhan untuk berafiliasi (Need for affiliation), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi atau perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Rivai, 2004)

Menurut Keith Davis (1985) dalam Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, dan karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan, pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaanm stuktur organisasi pekerjaan, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain, umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan (Mangkunegara, 2011).

Menurut Robbins dan Judge (2012) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Wibowo (2019) mengatakan kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang karyawan sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang harus diciptakan sebaik baiknya supaya sikap karyawan meningkat. kepuasan





kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2014). Dengan demikian, kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Tannady, 2017).

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pengertian kinerja yang lain mengatakan Kinerja merupakan faktor penentu utama untuk menilai apakah sebuah organisasi pemerintahan telah berjalan dan berprestasi dengan baik secara kualitas maupun kuantitas. Secara kualitas bisa diukur dengan jasa, sikap atau perilaku pegawai dan secara kuantitas atau material bisa diukur melalui produk kerja yang dihasilkan (Zainur, 2010).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2004).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum atau peraturan dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2015).

Menurut Tannady (2017) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan atau suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

Hubungan Antar Variabel

Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa seseorang termotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat dalam diri seseorang sesuai dengan waktu, keadaan, dan pengalaman yang bersangkutan dengan mengikuti hirarki kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri. Apabila seseorang kebutuhannya tidak terpenuhi, maka seseorang tersebut menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan terpenuhi maka seseorang tersebut akan memperlihatkan perilaku yang senang sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Parimita et al., (2018) mengatakan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Rivai (2004) Disiplin kerja merupakan suatu faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan





efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan, menimbulkan hal baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang, melalui disiplin akan mencerminkan keberhasilan dalam pekerjaan. Pratama et al., (2017) mengatakan ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja seperti karyawan yang menaati jam masuk dan pulang kerja akan mempengaruhi bagi karyawan tersebut dalam bekerja. Selain itu karyawan yang selalu bekerja dengan menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan atau tanggungjawab, akan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Zainur (2010) Kinerja pada dasarnya merupakan perpaduan antara aspek motivasi kerja yang ada pada diri karyawan dan kemampuan atau keahlian dirinya melaksanakan tugas yang telah menjadi kewajibannya. Aspek ini sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi tetapi tidak diimbangi dengan kemampuan kerja yang baik tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya. Ali et al., (2016) mengatakan adanya dampak positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Prawirosentono (2015) mengatakan Masalah disiplin para karyawan yang ada baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas. Susanto (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wibowo (2019) mengatakan Kepuasan kerja merupakan prediktor Kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja. Damayanti et al. (2018) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sugiarto et al. (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.

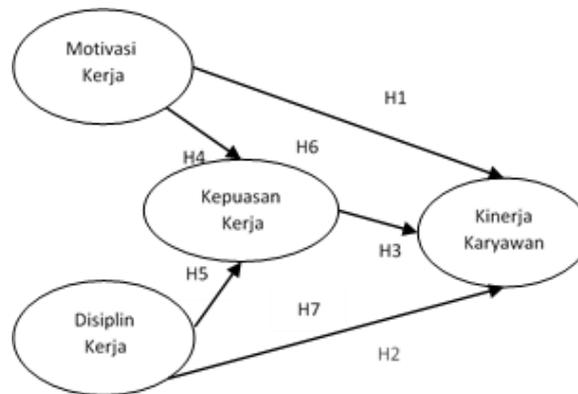
Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- H2: Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- H4: Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- H5: Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.





H6: Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
H7: Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.



Sumber: Data diolah peneliti
Gambar 2. Model Penelitian

Metode

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *explanatory research* merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya untuk menguji suatu hipotesis untuk memperkuat suatu penelitian (Sugiyono, 2014). Ruang lingkup penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Produksi PD Mujur Jaya, Kroya, Cilacap, Jawa Tengah.

Sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber data primer yang berasal dari penelitian langsung yang dilakukan oleh peneliti (Sugiyono, 2014). Data primer dikumpulkan dengan survei menggunakan kuisisioner yang diisi karyawan Produksi PD Mujur Jaya.

Populasi pada penelitian ini adalah 114 karyawan tidak tetap bagian Produksi PD Mujur Jaya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Cara meyeleksi calon sampel yang di ambil melalui sistem undian. Adapun ukuran sampel penelitian yang diambil adalah 54 karyawan.

Teknik pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval pilihan jawaban yang akan dipilih oleh responden terdiri dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Pengujian validitas item dalam kuisisioner menggunakan korelasi *product moment*, apabila r hitung $>$ r tabel maka item dinyatakan valid, r tabel digunakan sebesar 0,361, nilai r tabel didapat berdasar ukuran sample sebanyak 30 responden dan taraf signifikan 0,05.

Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau setabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Pengukuran reabilitas dilakukan peneliti yaitu dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja: Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya di dibandingkan dengan pertanyaan lain atau





mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally, dalam Ghozali 2016).

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi yang menggambarkan pendapat dari responden yang terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Statistik Inferensial yang digunakan untuk menganalisis data sampel adalah SEM (*Structural Equation Modelling*) - PLS (*Partial Least Squares*), yaitu model analisis yang longgar namun powerfull dan tidak mensyaratkan berbagai asumsi, yang diciptakan untuk mengatasi masalah yang ditimbulkan oleh SEM berbasis *covariance* (Latan dan Ghozali, 2012). Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan t-statistik dengan t-tabel. Apabila nilai-statistik lebih besar dari t-tabel, maka hipotesis penelitian dapat diterima, dan sebaliknya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga batas ketidakakuratan sebesar (α) = 5% = 0,05 dengan nilai t-tabel sebesar 1,96.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Mayoritas usia responden dalam penelitian ini ada pada rentang usia 46-50 tahun dengan persentase 31%. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden memiliki jenis kelamin perempuan dengan persentase 67%. Berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir SD sebanyak 56%, pendidikan terakhir SMP sebanyak 26%, Pendidikan terakhir SMA sebanyak 18%. Responden dengan waktu lama bekerja terbanyak > 6 tahun sebanyak 54%. Maka mayoritas responden telah bekerja di PD Mujur Jaya dengan waktu < 6 tahun.

Uji validitas yang telah dilakukan terhadap instrument penelitian yang disebarkan kepada 30 responden pertama sebagai uji coba sebelum disebarkan kepada responden yang telah sesuai dengan sampel penelitian.

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung $> r$ tabel (0,361) pada seluruh butir pernyataan, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variable X1, X2, Z, dan Y dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	MK1	0,935	0,361	Valid
	MK2	0,902	0,361	Valid
	MK3	0,858	0,361	Valid
	MK4	0,882	0,361	Valid
	MK5	0,790	0,361	Valid





Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	DK1	0,926	0,361	Valid
	DK2	0,878	0,361	Valid
	DK3	0,908	0,361	Valid
	DK4	0,802	0,361	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,885	0,361	Valid
	KK2	0,918	0,361	Valid
	KK3	0,932	0,361	Valid
	KK4	0,863	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	P1	0,875	0,361	Valid
	P2	0,912	0,361	Valid
	P3	0,905	0,361	Valid
	P4	0,956	0,361	Valid
	P5	0,886	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Pengukuran reabilitas menggunakan Cronbach's alpha, dimana variabel peneliti dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alfa cronbach $> 0,6$. Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa semua pertanyaan mempunyai nilai $> 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa variable X1, X2, Z, dan Y dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

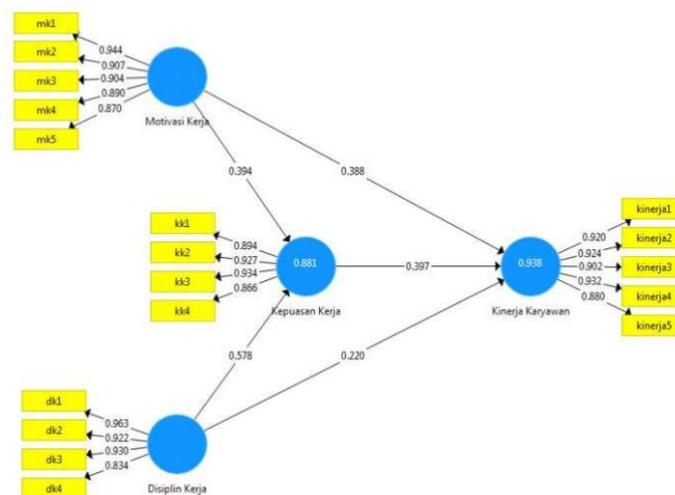
Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,920	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,892	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,921	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,946	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti

Deskripsi variabel penelitian berdasarkan jawaban responden menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,61 yang berada pada interval (3,41 s/d 4,20) masuk dalam kategori tinggi, artinya motivasi kerja karyawan tinggi. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,65 yang berada pada interval (3,41 s/d 4,20) masuk dalam kategori baik, artinya karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,57 yang berada pada interval (3,41 s/d 4,20) masuk dalam kategori puas yang artinya kepuasan kerja karyawan tinggi. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,68 yang berada pada interval (3,41 s/d 4,20) masuk dalam kategori tinggi yang artinya karyawan memiliki kinerja yang baik.



Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dimana terdapat dua tahapan evaluasi model pengukuran (*Outer model*) dan evaluasi struktural (*Inner model*). Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model yang dilakukan dengan *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite validity*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan software PLS. ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Latan dan Ghazali, 2012). Dalam penelitian ini akan digunakan *loading factor* sebesar 0,50. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Data diolah peneliti
Gambar 3. Hasil Uji SEM-PLS

Besaran *loading factor* hasil *re-estimate* menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memiliki nilai 0,50. Sehingga secara keseluruhan masing-masing variabel laten telah mampu menjelaskan varian dari setiap indikator-indikator yang mengukurnya. Berdasarkan *loading factor* hasil *re-estimate* hampir semua indikator dinyatakan valid karena memiliki outer loadings >0,5. Dengan demikian indikator-indikator yang digunakan telah cukup menggambarkan masing-masing konstruk atau variabel yang hendak diukur. *Discriminant validity* dapat dilihat dari cross loading untuk setiap konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya.

Item MK1, MK2, MK3, MK4, dan MK5 memiliki korelasi lebih tinggi terhadap konstruknya yaitu Motivasi Kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,944, 0,907, 0,904, 0,890, dan 0,870,. Nilai korelasi indikator tersebut lebih tinggi terhadap konstruknya dibandingkan korelasi terhadap konstruk lain. Item DK1, DK2, DK3, dan DK4 memiliki korelasi lebih tinggi terhadap konstruknya yaitu disiplin kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,963, 0,922, 0,930, dan 0,834. Untuk item KK1, KK2, KK3, dan KK4 memiliki korelasi lebih tinggi terhadap konstruknya yaitu kepuasan



kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,894, 0,927, 0,934, dan 0,866. Item P1, P2, P3, P4, dan P5 memiliki korelasi lebih tinggi terhadap konstraknya yaitu kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,920, 0,924, 0,902, 0,932 dan 0,880. Berdasarkan hasil tersebut yang diketahui bahwa konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, sehingga dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Penilaian reliabilitas dapat ditentukan menggunakan nilai *composite reliability*, yang dinyatakan reliabel jika memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah lebih dari 0,7 menunjukkan bahwa semua konstruk pada model memiliki reliabilitas yang tinggi dan memenuhi kriteria reliabel. Analisis tahap kedua adalah melakukan pengujian atau pengukuran terhadap model structural atau disebut *inner model*. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan r-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat r-square untuk setiap variabel laten dependen. variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi variabel kepuasan kerja dalam model struktural memiliki nilai R Square sebesar 0,881 yang berarti bahwa kemampuan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 88,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan dalam model struktural memiliki nilai R Square sebesar 0,938 yang berarti bahwa kemampuan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 93,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Tahap berikutnya yaitu pengujian hipotesis. Hipotesis penelitian dapat dijawab dilakukan dengan melakukan uji signifikansi pengaruh antar konstruk, dengan melihat nilai t-statistik dan nilai jalur koefisien dapat diperoleh dengan melakukan mode PLS *bootstrapping*. Apabila nilai *t-statistics* lebih besar daripada nilai t-tabel maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima begitu juga sebaliknya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah sebesar 95%, dengan angka ketidakakuratan sebesar 5% = 0,05 dengan nilai t-tabel = 1,96.

Hasil uji hipotesis menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Mujur Jaya di Kroya Cilacap, dimana nilai original sample adalah positif yaitu 0.388 dan nilai t-hitung=3.455 > 1,96. Dengan demikian H1 dapat diterima. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Mujur Jaya di Kroya Cilacap dengan nilai original sample adalah positif yaitu 0.220 dan nilai t-hitung 2.416 > 1,96. Dengan demikian H2 dapat diterima. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Mujur Jaya di Kroya Cilacap dengan nilai original sample adalah positif yaitu 0.397 dan nilai t-hitung 3.237 > 1,96. Dengan demikian H3 dapat diterima. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PD. Mujur Jaya di Kroya Cilacap dengan nilai original sample adalah positif yaitu 0.394 dan t-hitung 3.137 > 1,96. Dengan demikian H4 dapat diterima. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PD. Mujur Jaya di Kroya Cilacap dengan nilai original sample adalah positif yaitu 0.578 dan nilai t-hitung 4.678 > 1,96.





Dengan demikian H5 dapat diterima.

Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung antar variabel menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PD. Mujur Jaya di Kroya Cilacap dengan nilai original sample adalah positif yaitu 0.156 dan nilai t-hitung 2.341 < 1,96. Dengan demikian H6 dapat diterima. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PD. Mujur Jaya di Kroya Cilacap dengan nilai original sample adalah positif yaitu 0.230 dan nilai t-hitung 2.549 > 1,96. Dengan demikian H7 dapat diterima.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis menggunakan SmartPLS telah membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dari karyawan produksi PD. Mujur Jaya. Hasil penelitian ini searah dengan teori dari Robbins dan Judge (2012) bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Begitu pula dengan pendapat dari Tannady (2017) bahwa motivasi kerja adalah kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan karyawan berperilaku positif positif dan bersemangat dalam memberikan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parimita et al., (2018) mengatakan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi PD. Mujur Jaya. Hasil penelitian searah dengan teori Rivai (2004) bahwa disiplin kerja merupakan suatu faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan, menimbulkan hal baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang, melalui disiplin akan mencerminkan keberhasilan dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian oleh Pratama et al., (2017) mengatakan ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja seperti karyawan yang menaati jam masuk dan pulang kerja akan mempengaruhi bagi karyawan tersebut dalam bekerja. Selain itu karyawan yang selalu bekerja dengan menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan atau tanggungjawab, akan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PD Mujur Jaya. Hasil penelitian ini searah dengan teori Zainur (2010) kinerja pada dasarnya merupakan perpaduan antara aspek motivasi kerja yang ada pada diri karyawan dan kemampuan





atau keahlian dirinya melaksanakan tugas yang telah menjadi kewajibannya. Aspek ini sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi tetapi tidak diimbangi dengan kemampuan kerja yang baik tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya. Tannady (2017) juga menjelaskan motivasi kerja adalah kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan karyawan berperilaku positif positif dan bersemangat dalam memberikan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ali et al., (2016) mengatakan adanya dampak positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PD Mujur Jaya. Hasil penelitian ini searah dengan teori Prawirosentono (2015) mengatakan masalah disiplin para karyawan yang ada baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PD Mujur Jaya. Hasil penelitian ini searah dengan teori Wibowo (2019) mengatakan Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Damayanti et al. (2018) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sugiarto et al. (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan produksi PD. Mujur Jaya. Pengaruh positif menandakan bahwa adanya hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Apabila nilai motivasi kerja naik maka nilai kinerja karyawan akan naik melalui hubungan tidak langsung dari kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Didasarkan pada hasil pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sama-sama mampu memberi pengaruh signifikan sehingga dinyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian, yang dilakukan oleh Lusri et al., (2017) Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja





karyawan.

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan produksi PD. Mujur Jaya. Pengaruh positif menandakan bahwa adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Apabila nilai disiplin kerja naik maka nilai kinerja karyawan akan naik melalui hubungan tidak langsung dari kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Didasarkan pada hasil pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sama-sama mampu memberi pengaruh signifikan sehingga dinyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian, yang dilakukan oleh Pratama et al., (2017) hasil penelitian didapatkan bahwa ada pengaruh tidak langsung yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penutup

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PD Mujur Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif motivasi kerja pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PD. Mujur Jaya. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PD. Mujur Jaya, artinya bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan produksi PD. Mujur Jaya. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PD. Mujur Jaya, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan produksi PD. Mujur Jaya. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PD. Mujur Jaya, dengan demikian semakin tinggi tingkat motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan produksi PD Mujur Jaya. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan produksi PD. Mujur Jaya, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan produksi PD. Mujur Jaya, semakin positif motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan mampu memediasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan produksi PD. Mujur Jaya. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan produksi PD. Mujur Jaya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan mampu memediasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan produksi PD. Mujur Jaya.

Upaya agar karyawan senantiasa memiliki motivasi kerja yang tinggi yang dapat mendorong karyawan melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti adanya pemberian





kesempatan mengikuti pelatihan dan peluang promosi jabatan guna mengembangkan potensi diri pada karyawan PD. Mujur Jaya. Selain itu, diperlukan upaya agar karyawan senantiasa memiliki semangat kerja dan tanggung jawab seperti memberlakukan sanksi dan hukuman yang jelas dan benar-benar dijalankan oleh perusahaan sehingga dapat menjadikan pelajaran bagi karyawan yang kurang disiplin. Memberikan tantangan pekerjaan, memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerjanya, memberikan kondisi lingkungan aman, bersih dan nyaman, adanya toleransi antar rekan kerja maupun oleh atasan merupakan upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- Ali, A., Bin, L.Z., Piang, H.J., & Ali, Z. 2016. The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 6, No. 9 : 297 – 310
- Bangsawan, I Gst Ngr Bagus Putra. 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali*. Vol, 2, No 1: 17-31
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan (JEMBATAN)*. No. 2 : 75 – 86.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali. Imam 2016. *Analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- <https://kemenperin.go.id/direktori-perusahaan>. Diakses pada 07 Maret 2020
- Inuwa, Mohammed. 2016. Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*; Vol. 1, No. 1 : 90 -103.
- Latan, Hengky & Ghozali, Imam. 2012. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lusri, L., & Siagian, H. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA* Vol. 5, No. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A.W. 2018. Dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol 9, No. 1: 125 – 144.
- Pratama, M.A.P., & Dihan, F.N. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol. 8 No. 2 : 115-135
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja & Motivasi Karyawan*, Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPEE.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT raja





-
- grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Jakarta: Salemba empat.
- Sugiarto, M., Ningsih, M., & Hadi, L. 2020. Analisis Model Struktural Hubungan Pelatihan, PEMBERDAYAAN, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 81-92.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, J., Agung T.H., Harsiwi M., & Hadi, P. (2003). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta :Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Susanto, Natalia 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA* Vol. 7, No. 1.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Expert.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Zainur, R.M. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.

