
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT ASTRON OPTINDO INDUSTRIES

Bambang Nuryatin
Program Studi Magister Manajemen Universitas Tarumanagara
bambangn@staff.untar.ac.id

Masuk : 07-12-2019 , revisi : 23-12-2019 diterima untuk diterbitkan : 23-12-2019

Abstract : This study aimed to analyse the effect of work motivation and discipline to work performance by job satisfaction as intervened variable at PT. Astron Optindo Industries. Research method that was being used was quantitative method with sample taken based on Slovin. There were 100 respondents. Data analysis technique used Partial Least Square (PLS). Research data was collected by questioner with 5-point Likert Scale as the tool. The result showed (1) work motivation had positive impact to job satisfaction, (2) work discipline had positive impact to job satisfaction, (3) work motivation had positive impact to employee performance, (4) work discipline had positive impact to employee performance, (5) job satisfaction had positive impact to employee performance, (6) job satisfaction had a role as mediated variable between work motivation to employee performance, (7) job satisfaction had a role as mediated variable between work discipline to employee performance. In this research, work discipline had most effect to employee performance.

Keywords : Work Motivation, Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Astron Optindo Industries. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan Slovin. Sampel yang dipergunakan sebanyak 100 responden. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala *likert* sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (4) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (5) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (6) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (7) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini disiplin kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin, Kepuasan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003). Kinerja dipengaruhi hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, hal ini didukung hasil penelitian Murti dan Srimulyani (2013) bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kinerja juga dapat dipengaruhi hubungan mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut Putra dan Landra (2018) bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

PT. Astron Optindo Industries merupakan perusahaan dibidang pembuatan kaca mata. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam segala aktifitas yang terjadi dalam PT. Astron Optindo Industries, Baik dibagian produksi, pemasaran, distribusi dan yang lain namun menurut Manajer *Human Resource Development* diketahui tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan tidak disiplin dan sering terlambat. Selain itu, karyawan juga tidak memberikan kinerja secara maksimal, sehingga target perusahaan tidak dapat tercapai. Karyawan mengeluhkan beban kerja yang berat seiring dengan penambahan produk yang didistribusikan, tetapi perusahaan tidak merekrut karyawan baru sedangkan gaji karyawan lama juga tidak dinaikkan, sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan. Dari fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening PT. Astron Optindo Industries.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan? (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan? (3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan? (4) Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja? (5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan? (6) Apakah kepuasan kerja berperan sebagai variable mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan? (7) Apakah kepuasan kerja berperan sebagai variable mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

TELAAH KEPUSTAKAAN

Motivasi Kerja

Hasibuan (2008:143), mendefinisikan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Disiplin Kerja

Mangkuprawira dan Aida (2007:122), kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

Kepuasan Kerja

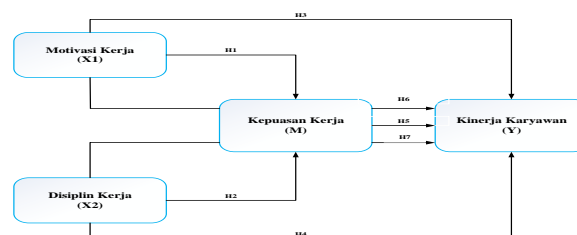
Menurut Handoko (1992) dalam Sutrisno (2009:79), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kerangka Berpikir

Motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independent yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja sebagai variable intervening.



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
- H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
- H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- H4 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- H5 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H6 : Kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- H7 : Kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menguji hipotesis dan mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) dengan adanya variabel penghubung (*intervening*) dengan objek penelitian variabel independent yaitu, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan variabel dependen yaitu, kinerja karyawan, sedangkan variabel mediasi adalah kepuasan kerja. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Astron Optindo Industries, sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* sebagai alat ukur. Pengolahan data menggunakan program *SmartPLS*, pengolahan data terdiri dari evaluasi model pengukura (*outer model*) dan evaluasi *inner model*.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model :

1. Uji Validitas

Pengujian diukur menggunakan nilai *convergent validity*, *Average Variance Extracted* (AVE) dan *discriminant validity*.

a. Loading Factor

Standar dari pengukuran ini adalah nilai tiap loading ≥ 0.7 dikatakan ideal

Tabel 1

Output Loading Factor Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Keterangan
Motivasi	Motivasi 1	0.807	Valid
	Motivasi 2	0.790	Valid
	Motivasi 3	0.742	Valid
	Motivasi 4	0.794	Valid
	Motivasi 5	0.739	Valid
	Motivasi 6	0.749	Valid
	Motivasi 7	0.731	Valid
	Motivasi 8	0.737	Valid
	Motivasi 9	0.832	Valid
	Motivasi 10	0.826	Valid

Nilai motivasi $> 0,7$ yang berarti motivasi berhasil merefleksikan variabel motivasi

Tabel 3

Output Loading Factor Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Keterangan
Kepuasan Kerja	Kepuasan 1	0.786	Valid
	Kepuasan 2	0.745	Valid
	Kepuasan 3	0.895	Valid
	Kepuasan 4	0.874	Valid
	Kepuasan 5	0.757	Valid
	Kepuasan 6	0.795	Valid
	Kepuasan 7	0.854	Valid
	Kepuasan 8	0.833	Valid
	Kepuasan 9	0.808	Valid
	Kepuasan 10	0.854	Valid

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai $> 0,7$ yang berarti kepuasan kerja berhasil merefleksikan variabel kepuasan kerja

b. Cross Loading

Variabel indikator terhadap variabel laten harus lebih besar nilainya terhadap variabel laten yang lain.

Tabel 2

Output Loading Factor Variabel Disiplin

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Keterangan
Disiplin	Disiplin 1	0.807	Valid
	Disiplin 2	0.830	Valid
	Disiplin 3	0.827	Valid
	Disiplin 4	0.819	Valid
	Disiplin 5	0.845	Valid
	Disiplin 6	0.872	Valid
	Disiplin 7	0.866	Valid
	Disiplin 8	0.761	Valid
	Disiplin 9	0.738	Valid
	Disiplin 10	0.800	Valid

Variabel disiplin memiliki nilai $> 0,7$ yang berarti indikator disiplin berhasil merefleksikan variabel disiplin

Tabel 4

Output Loading Factor Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kinerja 1	0.719	Valid
	Kinerja 2	0.740	Valid
	Kinerja 3	0.876	Valid
	Kinerja 4	0.864	Valid
	Kinerja 5	0.783	Valid
	Kinerja 6	0.820	Valid
	Kinerja 7	0.845	Valid
	Kinerja 8	0.805	Valid
	Kinerja 9	0.820	Valid
	Kinerja 10	0.832	Valid
	Kinerja 11	0.765	Valid

Nilai variabel kinerja karyawan $> 0,7$ artinya indikator kinerja karyawan berhasil merefleksikan variabel kinerja karyawan

Tabel 5
Output Cross Loading

	Motivasi	Disiplin	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi 1	0.807	0.441	0.524	0.571
Motivasi 2	0.790	0.400	0.515	0.533
Motivasi 3	0.742	0.313	0.355	0.447
Motivasi 4	0.794	0.372	0.488	0.538
Motivasi 5	0.739	0.382	0.372	0.424
Motivasi 6	0.749	0.409	0.471	0.559
Motivasi 7	0.731	0.639	0.494	0.631
Motivasi 8	0.737	0.647	0.518	0.632
Motivasi 9	0.832	0.680	0.653	0.741
Motivasi 10	0.826	0.687	0.665	0.757
Disiplin 1	0.515	0.807	0.698	0.614
Disiplin 2	0.584	0.830	0.643	0.642
Disiplin 3	0.567	0.827	0.657	0.711
Disiplin 4	0.665	0.819	0.658	0.656
Disiplin 5	0.642	0.845	0.604	0.624
Disiplin 6	0.560	0.872	0.588	0.640
Disiplin 7	0.501	0.866	0.587	0.696
Disiplin 8	0.475	0.761	0.532	0.594
Disiplin 9	0.464	0.738	0.551	0.688
Disiplin 10	0.461	0.800	0.658	0.705
Kepuasan 1	0.544	0.514	0.786	0.586
Kepuasan 2	0.573	0.550	0.745	0.592
Kepuasan 3	0.625	0.674	0.895	0.713
Kepuasan 4	0.664	0.685	0.874	0.704
Kepuasan 5	0.432	0.602	0.757	0.646
Kepuasan 6	0.489	0.659	0.795	0.644
Kepuasan 7	0.549	0.636	0.854	0.620
Kepuasan 8	0.586	0.602	0.833	0.579
Kepuasan 9	0.556	0.654	0.808	0.619
Kepuasan 10	0.467	0.632	0.854	0.467
Kinerja 1	0.662	0.580	0.609	0.719
Kinerja 2	0.597	0.630	0.627	0.740
Kinerja 3	0.732	0.702	0.668	0.876
Kinerja 4	0.674	0.679	0.628	0.864
Kinerja 5	0.607	0.633	0.598	0.783
Kinerja 6	0.569	0.677	0.594	0.820
Kinerja 7	0.621	0.694	0.595	0.845
Kinerja 8	0.531	0.684	0.543	0.805
Kinerja 9	0.591	0.645	0.682	0.820
Kinerja 10	0.659	0.666	0.666	0.832
Kinerja 11	0.594	0.557	0.589	0.765

Dari Tabel 5, dapat dilihat bahwa :

- a. Nilai variabel motivasi lebih besar dari variabel lain
- b. Nilai variabel disiplin lebih besar dari variabel lain
- c. Nilai variabel kepuasan kerja lebih besar dari variabel lain
- d. Nilai variabel kinerja karyawan lebih besar dari variabel lain

c. Fornell-Larcker Criterion

Akar dari AVE setiap laten variabel harus lebih besar dari korelasi antar variabel laten.

Tabel 6
Output Fornell-Larcker Criterion

	Disiplin	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi
Disiplin	0.817			
Kepuasan Kerja	0.759	0.821		
Kinerja Karyawan	0.806	0.773	0.808	
Motivasi	0.666	0.670	0.772	0.776

Nilai seluruh variabel lebih besar dari latent variable correlation, artinya memenuhi kelayakan evaluasi.

d. Average Variances Extracted (AVE)

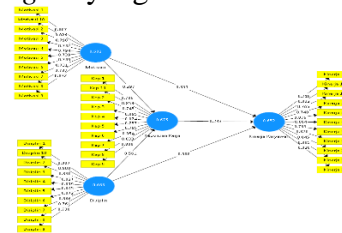
Nilai AVE > 0,5 ini menunjukkan adanya *convergent* yang baik.

Tabel 7

Output Average Variances Extracted (AVE)

Variabel	Average Variances Extracted (AVE)
Motivasi	0.602
Disiplin	0.668
Kepuasan Kerja	0.675
Kinerja Karyawan	0.652

Nilai AVE pada seluruh variabel > 0,5. artinya seluruh variabel telah memenuhi kelayakan evaluasi AVE.



Gambar 2

Average Variances Extracted (AVE)

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Composite Reliability

Tabel 8

Output Composite Reliability

Variabel	Acceptance	Compositei Reliability	Reliability
Motivasi	>1 0.8	0.938	Reliabel
Disiplin	>1 0.8	0.953	Reliabel
Kepuasan Kerja	>1 0.8	0.954	Reliabel
Kinerjai Karyawan	>1 0.8	0.954	Reliabel

Nilai *composite reliability* > 0,8 sehingga variabel motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan telah *reliable*

b. Cronbach's Alpha

Tabel 9

Cronbach's Alpha

Variabel	Acceptance	Cronbach's Alpha	Reliability
Motivasi kerja	> 0.8	0.927	Reliabel
Disiplin kerja	> 0.8	0.944	Reliabel
Kepuasan Kerja	> 0.8	0.946	Reliabel
Kinerja Karyawan	> 0.8	0.946	Reliabel

Nilai *Cronbach's Alpha* > 0.8 yang berarti memenuhi nilai yang disarankan. Hasil dari semua uji reliabilitas memperlihatkan bahwa variabel motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan *reliable*

3. Uji Multikolinieritas (VIF)

Tabel 10

Output Collinearity Statistics (VIF)

	Motivasi	Disiplin	Kepuasan	Kinerja Karyawan
Motivasi kerja			1.796	2.030
Disiplin kerja			1.796	2.634
Kepuasan Kerja				2.663
Kinerja Karyawan				

Nilai VIF < 10, maka seluruh variabel tidak memiliki gejala multikolinieritas.

Evaluasi Inner Model

a. R-Square (R²)

Tabel 11
Output R-Square

	R Square
Kepuasan Kerja	0.624
Kinerja Karyawan	0.772

Dari tabel 11 dapat diketahui bahwa :

- 1) Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
Prediksi kepuasan kerja sebesar 0.624 yang apabila terjadi perubahan pada variabel motivasi dan disiplin, maka kepuasan kerja juga akan mengalami perubahan sebesar 62.4%.
- 2) Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Prediksi kinerja karyawan sebesar 0.772 artinya apabila terjadi perubahan pada variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan mengalami perubahan sebesar 77,2%.

b. f-Square (f²)

Tabel 12
Output f-Square

	Motivasi	Disiplin	Kepuasan	Kinerja Karyawan
Motivasi kerja			0.131	0.266
Disiplin kerja			0.467	0.250
Kepuasan Kerja				0.097
Kinerja Karyawan				

- 1) Ukuran efek motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi memiliki pengaruh sedang karena nilai F Square variabel kepuasan kerja sebesar 0.131.
- 2) Ukuran efek disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Variabel disiplin memiliki pengaruh kuat karena nilai F Square variabel kepuasan kerja sebesar 0.467, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh sedang karena nilai F Square variabel kinerja karyawan sebesar 0.266.
- 3) Ukuran efek disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai F Square variabel kinerja sebesar 0.250 artinya memiliki pengaruh yang sedang.
- 4) Ukuran efek kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai F Square variabel kepuasan kerja sebesar 0.097 artinya memiliki pengaruh yang kecil.

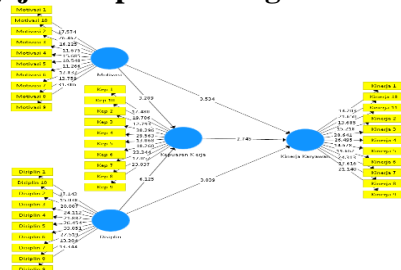
c. Q-Square

Tabel 13
Output Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Motivasi	1.000.000	1.000.000	
Disiplin	1.000.000	1.000.000	
Kepuasan Kerja	1.000.000	615.888	0.384
Kinerja Karyawan	1.000.000	593.903	0.460

Nilai Q² > 0 (nol) sehingga variabel motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki relevansi prediktif.

Pengujian Hipotesis dengan Metode Bootstrapping



Gambar 3
Output Bootstrapping

Dari hasil pengujian, hipotesis sebagai berikut :

Tabel 14
Output Bootstrapping Efek Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Motivasi → kepuasan kerja	0.297	0.294	0.090	3.289	0.001
Motivasi → kinerja karyawan	0.351	0.352	0.099	3.534	0.000
Disiplin → Kepuasan kerja	0.561	0.570	0.092	6.125	0.000
Disiplin → kinerja karyawan	0.388	0.381	0.101	3.839	0.000
Kepuasan kerja → kinerja karyawan	0.243	0.249	0.088	2.745	0.006

- a. H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. H1 diterima.
- b. H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. H1 diterima.
- c. H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H3 diterima.
- d. H4 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H4 diterima.
- e. H5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H5 diterima.

Tabel 15

Output Bootstrapping Efek Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Motivasi → kep→Kinerja	0.072	0.073	0.034	2.095	0.037
Disiplin→ kep→Kinerja	0.136	0.142	0.057	2.405	0.017

Dari hasil pengujian signifikansi dijelaskan hipotesis sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 2.095, maka H6 diterima.
- b. Hasil pengujian variabel disiplin terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 2.405, maka H7 diterima.

Pembahasan Penelitian

Hasil *outer model*, semua indikator pada variabel yang diteliti *valid* karena memiliki nilai *loading factor* > 0,7. Analisis *cross loading* pada semua indikator variabel berhasil merefleksikan setiap variabelnya. Hasil analisis *Fornell-Larcker Criterion* disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kelayakan.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat *composite reliability* dan nilai hasil pengujian seluruh variabel > 0,8 yang berarti alat ukur penelitian ini (kuesioner) dapat dipercaya. Dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF pada seluruh variabel < 10. Dalam evaluasi inner model analisis *path coefficient*, motivasi secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (positif). Disiplin secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (positif). Motivasi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (positif). Disiplin secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (positif). Kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (positif).

Uji *R-Square* motivasi dan disiplin kerja sebesar 0.624 terhadap kepuasan kerja. Kemudian dapat diketahui bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja sebesar 0.772 terhadap kinerja karyawan. Peneliti melakukan analisis $Q^2 > 0$ yang menunjukkan nilai-niali yang diobservasi sudah direkontruksi dengan baik dan semua variabel memiliki relevansi prediktif.

Hasil pengujian menggunakan *bootstrapping* menunjukkan bahwa :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dari nilai t-statistik motivasi sebesar 3,389 dan *p-values* sebesar 0,001 hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka” bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat keyakinan 95%. Hal ini sejalan dengan penelitian Winarno dan Sunaryo (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyaan dengan nilai t-statistik sebesar 3,534 dan *p-values* sebesar 0,000. Sehingga motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sajangbati (2013) berjudul “Motivasi, Disiplin, dan

Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung” bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pengaruh disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat keyakinan 95%. Tujuan pendisiplinan yaitu : untuk memperbaiki pelanggaran, menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa, dan menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif sehingga tercapailah kinerja yang lebih baik Suprayitno dan Sukir (2007:24). Penelitian oleh Tinoring, Mediaty (2019) “*The effect of work Discipline and Motivation on Work Satisfaction with Employee Performance As Intervening Variables*” bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat keyakinan 95%. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Susanto (2019) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka” bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya berjudul “*The effect of work Discipline and Motivation on Work Satisfaction with Employee Performance As Intervening Variables*” oleh Tinoring, Mediaty (2019) bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

7. Kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai mediasi dalam pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dan mediasi bersifat *partial mediation*. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “*The Effek of Organizational Culture and Work Disciplin on Employess Performance with Working Satisfaction as Intervening Variabel on CV. Yamaha Waja Motor Denpasar*” oleh Putra dan Landra (2018) bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan.
2. Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan.
3. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.
4. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.
5. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.
6. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja dalam bekerja.
7. Karyawan yang disiplin akan mudah puas dengan apa yang dikerjakannya, sehingga kinerjanya pun akan semakin meningkat.

SARAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astron Optindo Industries cukup rendah, hal ini perlu ditingkatkan oleh pihak manajemen misalnya dengan meningkatkan intesif dan promosi jabatan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astron Optindo Industries cukup tinggi, sehingga perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan, misalnya dengan cara menciptakan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, dan tidak menghambat karyawan untuk kreatif dalam melaksanakan tugas.

3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan menggunakan bahan rujukan dan teori-teori yang mutakhir, dan penambahan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi: Aksara.
- Kadek Remy Dewata Putra, Nengah Landra, Agung Eka (2018) *The Effek of Organizational Culture and Work Disciplin on Employess Performance with Working Satisfation as Intervening Variabel on CV. Yamaha Waja Motor Denpasar*, Jurnal Reserch Analysis : Volume 04 Issue 08 August 2018.
- Mangkunegara, A.A (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 1(1), 10–17.
- Sajangbati, Ivonne (2013) Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA* . Vol.1 No.4 : 667-678
- Suprayitno dan Sukir. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 2 N0. 1. Hal 23-24. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Susanto, Natalia (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*. Vol. 7, No. 1: 1-6
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: PT. Kencana Media Group.
- Tinoring, Mediaty (2019) “*The effect of work Discipline and Motivaton on Work Satisfaction with Employee Performance As Intervening Variabeles*” “*The Effek of Organizational Culture and Work Disciplin on Employess Performance with Working Satisfation as Intervening Variabel on CV. Yamaha Waja Motor Denpasar*
- Winarno, Sunaryo (2017) Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT. Anugerah Putra Siantan Songsong Singosari Malang).