

DASHBOARD

INBOX

TURNITIN

JADWAL

TUGAS AKHIR

INPUT NILAI

PEMBIMBING AKADEMIK

WEBINAR

PROFIL

## Draft TA

1914290045 MUHAMMAD HAEKEL AWWALI  
Manajemen

Choose File No file chosen

Nama File Tidak Boleh Menggunakan (#) (!) (.)

UPLOAD

KEMBALI

No.	File	Pengirim	Tanggal Upload	Edit	Hapus	Beri Catatan
1	outline skripsi muhammad haekel awwali.docx [Download]	Mahasiswa	2023-04-12 15:13:12			

DR. ENDRI SENTOSA, SE.,  
940247

DASHBOARD

INBOX

TURNITIN

JADWAL

TUGAS AKHIR

INPUT NILAI

PEMBIMBING AKADEMIK

WEBINAR

PROFIL

Nama : 1914290065  
NURANA NOPITASARI

Telp : 081211829602

Email : nopitasarinurana1@gmail.com

Nama Sidang : Sidang Skripsi



Tgl Upload :  
04 Agustus  
2023  
18:02:42

PENGARUH HARGA DAN KUALITAS  
PRDUK TERHADAP LOYALITAS  
PELANGGAN MELALUI KEPUASAN  
PELANGGAN (STUDI KASUS PADA  
PENGGUNA PRODUK KOSMETIK MAKE  
OVER DI KELURAHAN PULOGADUNG)

menunggu online  
dari mahasiswa

Sudah Selesai  
Sidang

CEK ULANG

Lembar Bimbingan

Nama : 1914290045  
MUHAMMAD HAEKEL  
AWWALI

Telp : 0218012331

Email : am.haekel17@gmail.com

Nama Sidang : Sidang Skripsi



Tgl Upload :  
12 April  
2023  
15:13:12

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI INTERVENING PT PUTRA RASYA  
MANDIRI

menunggu online  
dari mahasiswa

Sudah Selesai  
Sidang

CEK ULANG

Lembar Bimbingan

Nama : 1914290015  
RENALDA TRI JUANITA

Telp : 085888706762

Email : Renaldatj961@icloud.com



Tgl Upload :  
26 Juli 2023  
22:47:53

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PUSKESMAS KECAMATAN GAMBIR  
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI

menunggu online  
dari mahasiswa

Sudah Selesai  
Sidang

CEK ULANG

 DR. ENDRI SENTOSA, SE.,  
940247

 DASHBOARD

 INBOX

 TURNITIN

 JADWAL

 TUGAS AKHIR

 INPUT NILAI

 PEMBIMBING AKADEMIK

 WEBINAR

 PROFIL

KEMBALI

## Draft TA

1914290045 MUHAMMAD HAEKEL AWWALI  
Manajemen

No.	File	YouTube	Tanggal Upload	Download
1		<a href="#">LIHAT</a>	2023-08-05 14:41:20	
2	skripsi fix ekel.docx		2023-08-07 11:50:13	<a href="#">DOWNLOAD</a>
3	presentasi sidang.pptx		2023-08-07 11:51:25	<a href="#">DOWNLOAD</a>

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja  
Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening  
PT. Putra Rasya Mandiri**

**The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee  
Performance with Work Discipline as an Intervening Variable  
PT.Putra Rasya Mandiri**



## **SKRIPSI**

**Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**NAMA : MUHAMMAD HAEKEL AWWALI  
NO. MAHASISWA : 1914290045  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN : MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI : STRATA – 1**

**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN**

**JAKARTA**

**2023**

**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**  
**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA** : MUHAMMAD HAEKEL AWWALI  
**NIM** : 1914290045  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN BISNIS  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**PROGRAM** : STRATA - 1  
**JUDUL SKRIPSI** : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT.  
PUTRA RASYA MANDIRI**

**TANGGAL UJIAN SKRIPSI:**

Telah disetujui dan diterima baik oleh pembimbingskripsi guna melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.

Jakarta, Agustus 2023

Di setujui oleh :

Dosen Pembimbing

(Dr.Endri Sentosa, S.E., M.M)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I

(Dr.Marhalinda, S.E., M.M)

**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**  
**TANDA LULUS UJIAN KOMPERHENSIF**

**NAMA** : MUHAMMAD HAEKEL AWWALI  
**NO. MAHASISWA** : 1914290045  
**N.I.R.M** :  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN BISNIS  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**PROGRAM** : STRATA - I  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT.PUTRA  
RASYA MANDIRI

Telah diuji dan dinyatakan lulus oleh Tim Penguji Komprehensif guna melengkapi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Pemasaran pada Fakultas Ekonomi Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Jakarta, 20 Juli 2023

Tim Penguji :

1. Dr. Rufial, S.E.,M.M

( ) (Ketua Penguji)

2. Dr. Endri Sentosa,S.E.,M.M

( ) (Anggota Penguji)

3. Ir. Rinaldi, M.M

( ) (Anggota Penguji)

## **SURAT PERNYATAAN HASIL KARYA TULIS SENDIRI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Haekel Awwali

NIM : 1914290045

Program Studi : Manajemen S-1

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya tulis sendiri. Apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengann ketentuan yang berlaku.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dengan penuh rasa tanggung jawab. jika dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan), maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia untuk dikenai sanksi serta siap dituntut dihadapan lembaga peradilan maupun instansi yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Jakarta, 22 Juli 2023

Muhammad Haekel Awwali  
(1914290045)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah S.W.T yang telah memberikan Rahmat dan karunianya sehingga penulisan dapat menyelesaikan tugas – tugas dalam Menyusun skripsi ini, yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening PT.Putra Rasya Mandiri”, yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Sarjana Strata Satu (S1) Manajemen di Univesitas Persada Indonesia Y.A.I

Tidaklah mungkin penyusunan skripsi ini dapat selesai tanpa adanya bantuan serta bimbingan baik moril maupun materil yang tak ternilai harganya. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. H. Yudi Yulius, MBA** selaku Ketua Yayasan Universitas Persada Indonesia Y.A.I
2. **Prof. Ir. Sri Astuti, MS, Ph.D** selaku Rektor Universitas Persada Indonesia Y.A.I
3. **Dr. Marhalinda, S.E., M.M** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Blsnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I
4. **Dr. Ruwaida, S.Sos., M.Si** selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Persada Indonesia Y.A.I
5. **Dr. Endri Sentosa, SE., M.M** selaku Dosen Pembimbing tugas akhir yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan, dan dukungannya



sehingga penulis mendapatkan pengetahuan yang lebih serta dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

6. Seluruh Karyawan Kantor PT. Putra Rasya Mandiri yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner yang telah saya bagikan sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini
7. Yang teristimewa kepada ayah dan bunda yang selalu memberikan dukungan, perhatian, kasih sayang dan doa terbaiknya serta dukungan lainnya berupa materil sehingga penulis dapat menyelesaikan Pendidikan di Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
8. Orang-orang terbaikku yang selalu support aku.
9. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Strata-1 (S1) Universitas Persada Indonesia Y.A.I yang memberikan ilmu kepada saya hingga saya berada ditahap akhir.
10. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2019 Ikhsan, Gerald, Firdho, Welly, dan Naufal sukses selalu dan doa baik untuk kalian kedepannya.
11. Dan juga teman satu bimbingan skripsi saya yang selalu membantu saya Terima kasih karena atas bantuan jawaban dari setiap pertanyaan dalam proses pembuatan skripsi
12. Dan semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya tugas akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga Allah membalas semua kebaikan kalian yang telah membantu penulis selama ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna, namun penulis berharap skripsi ini dapat memberikan hal yang bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca dan khususnya bagi penulis sendiri. Jika ada kata-kata yang kurang berkenan mohon dibukakan pintu maaf yang sebesar-besarnya.

## ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening PT.Putra Rasya Mandiri

Oleh :  
Muhammad Haekel Awwali  
NIM : 1914290045

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening PT.Putra Rasya Mandiri . Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan kuisioner (angket). Analisis statistic menggunakan SmartPLS .pengolahan data yang dilakukan dengan populasi sebesar 83 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 83 responden.Hasil penelitian uji p-value menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* dengan nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ , Motivasi Kerja tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai p-value sebesar  $0,858 > 0,05$ , Kepuasan Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai p-value sebesar  $0,600 > 0,05$ , Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ , Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ , Motivasi Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening dengan nilai p-value sebesar  $0,858 > 0,05$ , Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening dengan nilai p-value sebesar  $0,001 < 0,05$ . .

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

## **ABSTRACT**

The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable PT.Putra Rasya Mandiri

Oleh :  
Muhammad Haekel Awwali  
NIM : 1914290045

This study aims to examine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance with work discipline as an intervening variable of PT Putra Rasya Mandiri. The method used is quantitative method. The data collection method used is questionnaire (questionnaire). Statistical analysis using SmartPLS. Data processing is carried out with a population of 83 employees and the sample used is a saturated sample of 83 respondents. The results of the p-value test showed that Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance with a p-value of  $0.000 < 0.05$ , Work Motivation is not significant to Work Discipline with a p-value of  $0.858 > 0.05$ , Job Satisfaction is not significant to Employee Performance with a p-value of  $0.600 > 0.05$ , Job Satisfaction has a positive and significant effect on Work Discipline with a p-value of  $0.000 < 0.05$ , Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a p-value of  $0.000 < 0.05$ , Work Motivation is not significant to Employee Performance through Work Discipline as an intervening variable with a p-value of  $0.858 > 0.05$ , Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance through Work Discipline as an intervening variable with a p-value of  $0.001 < 0.05$ .

Kata Kunci : Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance and Work Discipline

## DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	i
TANDA LULUS UJIAN KOMPERHENSIF .....	ii
SURAT PERNYATAAN HASIL KARYA TULIS SENDIRI .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>9</b>
A. Latar Belakang.....	9
B. Identifikasi Masalah .....	16
C. Batasan Masalah .....	16
D. Rumusan Masalah .....	17
E. Tujuan Penelitian .....	17
F. Manfaat penelitian .....	18
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>20</b>
A. Tinjauan Teori.....	20
B. Penelitian Terdahulu .....	36
C. Kerangka Pemikiran .....	43
D. Hipotesis.....	43
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
A. Desain Penelitian .....	45
B. Operasionalisasi Variabel .....	45
C. Objek Penelitian .....	49
D. Populasi dan Sampel.....	49
E. Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data.....	50
F. Rancangan Analisis .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	59
B. Gambaran Umum Responden .....	60

<b>C.</b>	<b>Analisis Data Hasil Penelitian</b> .....	63
<b>D.</b>	<b>Pembahasan</b> .....	82
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN</b> .....	87
<b>A.</b>	<b>Kesimpulan</b> .....	87
<b>B.</b>	<b>Saran</b> .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	91
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	.....	97
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	.....	98

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>43</b>
<b>Gambar 4. 1 Diagram Pie Jenis Kelamin Responden .....</b>	<b>62</b>
<b>Gambar 4. 2 Diagram Jenis Kelamin Responden.....</b>	<b>62</b>
<b>Gambar 4. 3 Diagram Pie Pendidikan Terakhir Responden .....</b>	<b>63</b>
<b>Gambar 4. 4 Hasil Pengolahan Data Tahap 1 .....</b>	<b>64</b>
<b>Gambar 4. 5 Hasil Pengolahan Data Tahap 2 .....</b>	<b>66</b>
<b>Gambar 4. 5 Hasil Pengolahan Data Tahap 2 .....</b>	<b>66</b>
<b>Gambar 4. 6 Hasil Bootstrapping .....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Putra Rasya Mandiri Bulan Maret...	13
Tabel 1. 2 Absensi Karyawan PT.Putra Rasya Mandiri Periode Desember 2022 s/d Mei 2023.....	14
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 3.1 Dimensi dan Indikator .....	47
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	52
Tabel 4. 1 Identitas Responden .....	61
Tabel 4. 2 Outer Loading 1 .....	64
Tabel 4. 3 Outer Loading 2 .....	67
Tabel 4. 4 Cross Loading.....	68
Tabel 4. 5 Fornell Larckler Criterion.....	70
Tabel 4. 6 Hererotrait Monotrait Ratio .....	71
Tabel 4. 7 Composite Reliability, Cronbach Alpha dan AVE .....	72
Tabel 4. 8 R-Square.....	76
Tabel 4. 9 F Square .....	77
Tabel 4.10 Path Coefisient.....	78
Tabel 4. 11 Specific Indirect Effect .....	81
Tabel 4. 12 Goodness Of Fit Model .....	82



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis yang mengalami peningkatan sejalan dengan meningkatnya perekonomian di Indonesia, hal tersebut menyebabkan persaingan yang ketat antar perusahaan, tidak terkecuali pada industri *logistic* dan *supplier*. Pertumbuhan pada sektor di Indonesia dikutip dari *logistiknews* (2023), tumbuh secara konsisten dan tertinggi pada kuartal pertama pada tahun 2022, yaitu sebesar 15,79 persen, 21,27 persen, dan 25,81 persen. Hal tersebut secara tidak langsung menuntut perusahaan untuk menjaga kualitas kerja serta kuantitas pelayannya, dengan maksud agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting yang dimiliki perusahaan. Karena keberadaan SDM dapat mengendalikan maju dan mundurnya perusahaan.

Menurut Kalesaran, Frans, Mandey dan Mekel (2014), Setiap Organisasi berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mencapai tujuan organisasi tersebut. Karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan pelaksana, perencana, dan penggerak di dalam organisasi yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memberikan motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut

Sunyoto (2018), motivasi berbicara tentang bagaimana meningkatkan semangat kerja dengan menawarkan keterampilan dan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi, bahwa seseorang ingin bekerja secara optimal. Sementara itu Sutrisno (2016), mengemukakan “Pemberian Motivasi kepada para pegawai merupakan kewajiban para pemimpin, agar para pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.” Motivasi kerja menjadi penting karena dengan mewujudkannya setiap pegawai dapat bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Motivasi kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan pekerjaannya dan memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja merupakan hasil atau perilaku kerja yang sudah dicapai dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode yang sudah ditentukan (Kasmir, 2019, h.184). Karyawan yang merasa termotivasi akan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi, merasa dihargai dan diakui, dan merasa memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih konsisten, yang dapat meningkatkan nilai karyawan di perusahaan.

Selain Motivasi kerja, kepuasan kerja juga dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2019, h.74), Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pada karyawan terhadap pekerjaan yang

berhubungan dengan lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan tersebut, serta hal-hal yang dapat menyangkut faktor fisik atau psikologi. Menurut Blum (As'ad, 2001) dalam Edy sutrisno (2014, h.77) mengatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, *faktor individu* (meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan), *faktor sosial* (meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan) dan *faktor utama dalam pekerjaan* (meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju). Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai harapan atasan perusahaan, Untuk itu atasan perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan.

Adapun upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, Menurut Pramularso, (2017, h.171) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari sikap berperilaku yang tidak bisa terpisah dalam mematuhi peraturan perusahaan. Dengan adanya peraturan tentang perilaku, sikap dan tindakan karyawan dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan dalam mendefinisikan aturan, serta sebagai pengetahuan untuk para karyawan. Jika karyawan kurang disiplin, maka dapat mengganggu atau menghambat pekerjaan serta kegiatan karyawan yang lain. Disiplin kerja dapat diukur dari berbagai cara, seperti pelaksanaan kegiatan perusahaan oleh karyawan yang disertai dengan aturan yang dibuat perusahaan.

Menurut Kasmir (2019, h.189–193), kinerja karyawan memiliki beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Dari sekian banyak variabel yang sudah dijabarkan, dalam penelitian ini mengambil 3 variabel yaitu, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. penelitian ini memilih objek pada perusahaan PT. Putra Rasya Mandiri, Karena didalam perusahaan tersebut ada berbagai fenomena yang menarik untuk dijadikan bahan penelitian. Dengan begitu perusahaan PT. Putra Rasya Mandiri membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan.

PT. Putra Rasya Mandiri (PRM) merupakan perusahaan yang bergerak di beberapa bidang industri seperti pengelolaan parkir, supplier, outsourcing, dan pengelolaan wc umum. PT. Putra Rasya Mandiri telah memperoleh berbagai sertifikasi ISO 9001 pada 2015, ISO 144001 pada 2015, dan ISO 45001 pada 2018, Untuk mencapai tujuan PT. PRM menjalin mitra kerja dengan pihak pemerintah dan swasta. serta peningkatan kemampuan profesional dalam bidang usaha pelayanan atau jasa, menghimpun dan bekerjasama dengan tenaga kerja yang berpengalaman, kompeten dan profesional dalam bidang usaha masing-masing disertai tekad dalam memberikan pelayanan terbaik.

PT. Putra Rasya Mandiri berpengalaman mengelola parkir dan wc umum di Pasar jaya pasar baru, pasar senen, pasar gondangdia dan

lainnya. PT. PRM juga menjadi salah satu *supplier* dari beberapa restoran maupun rumah sakit di Jakarta, Portofolio perusahaan yang terus meningkat, karena lebih dari 5 tahun berbagai jenis bahan *supplier* telah dikirim ke banyak klien yang puas dengan apa yang dikerjakan.

**Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Putra Rasya Mandiri Bulan Maret**

Bidang	Jumlah Karyawan
Pengelolaan Parkir	30
Pengelolaan MCK	12
Outsourcing	20
Supplier Bahan	23
Total Karyawan	83

Sumber : HRD PT. Putra Rasya Mandiri

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan jumlah karyawan yang ada di PT. Putra Rasya Mandiri, Tabel tersebut menunjukkan total karyawan yang ada di PT. Putra Rasya Mandiri sebanyak 83 orang. Dari banyaknya karyawan yang dimiliki PT. Putra Rasya Mandiri pastinya setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda setiap individunya.

Sedangkan permasalahan yang sedang terjadi adalah penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya disiplin dalam menjalani pekerjaan yang diberikan sehingga banyak pekerjaan yang sering tertunda dan biasanya dapat menyebabkan

terhambatnya semua kegiatan yang ada. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat ditunjukkan dari hasil kerjanya (*output*), apakah karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi atau rendah. *Output* yang rendah dapat dikatakan sebagai akibat karena kinerja karyawan yang menurun. menurunnya rasa patuh karyawan terhadap peraturan perusahaan seperti menurunnya tingkat kehadiran karyawan, karyawan yang terlambat hadir dan karyawan yang sering cuti. Dengan ketidakdisiplinan karyawan dapat mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan kepada perusahaan, dikarenakan keterlambatan pengiriman dan menghambat semua tugas yang ada. Dibawah merupakan absensi yang sering dilakukan karyawan PT. Putra Rasya Mandiri, sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Absensi Karyawan PT.Putra Rasya Mandiri Periode Desember 2022 s/d Mei 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Izin	Alpa
Des '22	78	17	15	1
Jan '23	78	25	9	0
Feb '23	79	19	12	2
Mar '23	80	27	10	3
Apr '23	81	21	20	0
Mei '23	81	13	8	2
Total		122	74	8
Rata-rata ( 6 Bulan )		20 Karyawan	12 Karyawan	1 Karyawan

Sumber : HRD PT. Putra Rasya Mandiri

Berdasarkan Tabel 2. Diatas menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan pada karyawan PT. PRM cukup tinggi, sehingga jam kerja yang produktif belum tercapai karena disebabkan kurangnya disiplin yang terjadi dan dampaknya berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu melakukan yang terbaik untuk memotivasi para karyawan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan dan diharapkan dapat berpengaruh ke kinerja karyawan. Mengingat begitu besarnya peran sumber daya manusia bagi suatu perusahaan, maka manajer harus mampu mempersiapkan, mengelola dan memelihara sumber daya manusianya agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian organisasi, sehingga terjadi saling menguntungkan antara kedua belah pihak.

Dari gambaran yang terjadi sebelumnya di PT. Putra Rasya Mandiri tentang penurunan kinerja karyawan pada periode desember 2022 s/d mei 2023, serta pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja. peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan dengan Disiplin kerja sebagai variabel intervening PT. Putra Rasya Mandiri”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja terhadap karyawan PT. Putra Rasya Mandiri menyebabkan kurangnya Disiplin kerja.
2. Kurangnya kepuasan kerja karyawan disebabkan rendahnya Disiplin kerja pada karyawan PT. Putra Rasya Mandiri
3. Disiplin karyawan menurun dikarenakan beberapa karyawan sering pulang cepat dan terlambat pada saat jam masuk bekerja yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari kinerja karyawan yang diperoleh kurang maksimal.
5. Karyawan PT. Putra Rasya Mandiri kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijabarkan di latar belakang sebelumnya, peneliti memiliki keterbatasan masalah sehingga menyederhanakan penelitian sebagai berikut :

1. Peneliti hanya membahas permasalahan motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Putra Rasya Mandiri.
2. PT. Putra Rasya Mandiri yang berlokasi di Gedung Sentra Kramat, Jl. Kramat Raya Blok B-15 No 7-9, Jakarta pusat 10450 yang akan



diangkat sebagai lokasi penelitian, karena penelitian merupakan disiplin kerja.

3. Sampel yang akan digunakan merupakan seluruh karyawan PT. Putra Rasya Mandiri, karena berjumlah 81 orang.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja di PT. Putra Rasya Mandiri ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Putra Rasya Mandiri?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Rasya Mandiri?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Rasya Mandiri?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Rasya Mandiri?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Disiplin kerja di PT. Putra Rasya Mandiri

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja di PT. Putra Rasya Mandiri
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja kerja karyawan di PT. Putra Rasya Mandiri
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Rasya Mandiri.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Rasya Mandiri

#### **F. Manfaat penelitian**

1. Manfaat teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, terutama tentang Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Berdasarkan penelitian, peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat bagi peneliti

Sebagai bahan tugas akhir dari pendidikan selama di Universitas dan untuk menerapkan teori dari ilmu yang selama ini telah dipelajari.

2. Manfaat bagi pembaca

Sebagai bahan untuk tambahan ilmu baru yang kedepannya dapat lebih dikembangkan dengan teori yang sudah ada.

### 3. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan untuk evaluasi perusahaan terhadap karyawan khususnya pada masalah retensi dan kepuasan kerja dan dapat memberikan solusi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia suatu organisasi, hal terpenting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang merupakan pendukung utama dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam organisasi, dan harus dikerahkan secara efektif dan efisien agar memiliki tingkat efektivitas yang lebih tinggi. Untuk memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia, para ahli telah merumuskan dan mengutip beberapa definisi, sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013, h.2), Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pengupahan, keterpaduan dan pembagian kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Melayu SP Hasibuan (2012, h.10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga secara efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut definisi AF Stoner (2016, h.15) yang dikutip oleh Wulandari, Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang ditujukan untuk menyediakan organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi dan posisi yang sesuai pada saat organisasi membutuhkan mereka.

Jelas dari definisi manajemen sumber daya manusia yang diberikan di atas bahwa itu adalah kegiatan kebijakan dan prosedur berkelanjutan yang mengatur hubungan dan peran. Contoh praktik semacam itu termasuk mempekerjakan, melatih, merencanakan, mengawasi, memberikan kompensasi, dan mengevaluasi karyawan. tenaga kerja yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bisnis, tenaga kerja, dan masyarakat.

#### b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sri Larasati (2018, h10-11) menjelaskan tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan sebuah produktivitas dari semua karyawan yang berada dalam sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tugas khusus yaitu membantu para manajer untuk mengelola para karyawan agar lebih efektif. Menurut Sri Larasati (2018, h 11) ada 4 tujuan dari manajemen Sumber daya manusia, yakni :

##### 1. Tujuan Sosial

Tujuan dari manajemen SDM ialah bertujuan untuk bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan rintangan masyarakat, dengan cara mengurangi atau meminimalisir dampak negatif.

## 2. Tujuan Organisasional

merupakan target secara formal yang diciptakan untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan

## 3. Tujuan Fungsional

Bertujuan untuk mempertahankan tugas manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang setara dengan kebutuhan perusahaan.

## 4. Tujuan Individual

Bertujuan untuk pribadi atau individu setiap dari karyawan perusahaan yang ingin mencapai peningkatan melalui aktivitas dalam perusahaan.

### c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja dalam organisasi. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia: Fungsi ini melibatkan perencanaan kebutuhan tenaga kerja di masa depan berdasarkan tujuan dan strategi organisasi. Ini mencakup identifikasi kebutuhan karyawan, analisis jabatan, peramalan tenaga kerja, dan perencanaan suksesi untuk memastikan adanya jumlah dan jenis karyawan yang tepat.
2. Rekrutmen dan Seleksi: Fungsi ini melibatkan proses pengadaan karyawan baru yang berkualitas. Ini meliputi penentuan profil karyawan yang diinginkan, pemasaran pekerjaan, pengumpulan

aplikasi, seleksi calon karyawan, wawancara, tes, verifikasi referensi, dan pengambilan keputusan terkait penerimaan karyawan.

3. **Pelatihan dan Pengembangan:** Fungsi ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar mereka dapat berkinerja lebih baik. MSDM bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, merancang program pelatihan, mengkoordinasikan pelaksanaan pelatihan, dan mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja karyawan.
4. **Manajemen Kinerja:** Fungsi ini melibatkan penetapan sasaran kinerja, pengukuran kinerja karyawan, umpan balik, pengakuan, dan pengembangan kinerja. Tujuannya adalah untuk memastikan karyawan mencapai kinerja yang diharapkan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta merancang rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja.
5. **Manajemen Kompensasi dan Manfaat:** Fungsi ini melibatkan perencanaan, pengelolaan, dan administrasi sistem kompensasi dan manfaat bagi karyawan. Ini mencakup penetapan kebijakan kompensasi, penentuan gaji dan tunjangan, administrasi program manfaat seperti asuransi kesehatan dan pensiun, dan pengelolaan insentif dan penghargaan.
6. **Manajemen Hubungan Karyawan:** Fungsi ini melibatkan pembinaan hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajemen. Ini mencakup komunikasi internal, pengelolaan konflik, penyelesaian sengketa, konsultasi dengan serikat pekerja (jika ada), dan

memastikan adanya kebijakan kerja yang adil dan sejalan dengan hukum ketenagakerjaan.

7. Manajemen Perubahan Organisasi: Fungsi ini melibatkan perencanaan dan pelaksanaan perubahan dalam organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Ini mencakup manajemen perubahan budaya, restrukturisasi organisasi, penyesuaian kebijakan dan prosedur, serta komunikasi dan pelatihan untuk mengatasi perubahan.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Siagian dalam Endri Sentosa dkk (2021) Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya, untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya.

Motivasi adalah hal yang membuat seseorang ingin melakukan sesuatu atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Namun, dorongan ini dapat dibagi menjadi dua jenis: motivasi internal, yang berasal dari dalam diri seseorang, dan motivasi ekstrinsik, yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut Robbins (2016, h.201) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk



mengejar tujuan-tujuan organisasi dengan meluangkan usaha yang maksimal, yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu yang spesifik.

Andika (2019) menemukan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh motivasi, yang dapat dianggap sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan yang membuat seseorang ingin bertindak berdasarkan keinginannya sendiri. Motivasi memainkan peran penting dalam kinerja pegawai, karena produktivitas kerja mereka cenderung meningkat ketika perusahaan memberikan dukungan yang memadai untuk pelaksanaan tugas mereka.

#### b. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi dalam bekerja memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai. Tujuan-tujuan motivasi tersebut bertujuan untuk menciptakan individu yang efektif dan efisien dalam bekerja. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2013: h.146), tujuan-tujuan motivasi tersebut antara lain:

1. Meningkatkan semangat kerja staf dan memastikan mereka bahagia di tempat kerja..
2. Membantu orang melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik.
3. Meningkatkan disiplin karyawan.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hubungan yang harmonis antara karyawan.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

6. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan.
7. Meningkatkan efektivitas dalam pengadaan karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Wibiasuri (2014), terdapat tiga jenis bentuk motivasi kerja, yaitu ;

1. Insentif materiil

sebuah cara untuk membuat orang melakukan sesuatu dengan memberi mereka uang atau barang yang bernilai ekonomis, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan ekonomi mereka sendiri. Mobil, rumah, dan barang-barang lainnya adalah contohnya.

2. insentif non-materiil

Sebuah cara untuk membuat orang melakukan sesuatu dengan memberi mereka hal atau barang yang tidak dapat dibeli dengan uang tetapi memberi mereka kegembiraan atau kebanggaan. Medali, penghargaan, bintang, dan hal-hal serupa lainnya adalah contohnya.

3. Kombinasi insentif materiil dan non-materiil

bentuk motivasi yang diberikan dengan memberikan materiil (uang atau barang) dan non-materiil (medali dan piagam), sehingga dapat memenuhi kebutuhan ekonomis dan memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani.

#### d. Dimensi dan Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2016, h.95) menjelaskan dimensi motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk meraih prestasi
  - a. Tanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.
  - b. Antusiasme meraih prestasi yang tinggi.
  - c. Konsisten dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
  - a. Keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain.
  - b. Siap mengambil risiko.
  - c. Berusaha untuk bekerja lebih baik dari orang lain.
3. Kebutuhan akan kekuasaan
  - a. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja.
  - b. Memimpin bawahan.
  - c. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Kebahagiaan di tempat kerja secara umum diartikan sebagai hasil dari sikap, ekspresi emosi, dan persepsi pribadi mengenai pekerjaan. Seseorang yang bisa menikmati dan menghargai pekerjaannya sebaik mungkin adalah seseorang yang merasa

puas dengan hasil pekerjaannya. Menurut George & Jones (2012), kebahagiaan di tempat kerja diartikan sebagai "kumpulan perasaan dan keyakinan orang tentang pekerjaan mereka saat ini, dan merupakan salah satu sikap kerja yang paling penting dan paling banyak dipelajari dalam perilaku organisasi".

Hasibuan (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif dan antusiasme terhadap pekerjaan yang tercermin dalam etika kerja, ketaatan, dan pencapaian kinerja. Dalam konteks ini, tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, termasuk kejujuran dalam menjalankan tugas, fokus pada tugas, dan motivasi kerja yang tinggi, juga merupakan faktor penting. Seperti yang dapat dilihat dari beberapa definisi di atas, kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan ketika ada atau tidak ada persimpangan antara nilai kompensasi organisasi perusahaan dan harapan kompensasi.

#### b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2010, h.80), adalah sebagai berikut:

##### 1. Aspek Psikologis

merupakan faktor yang terkait dengan psikologi karyawan, yang meliputi minat, kenyamanan dalam pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan.

##### 2. Aspek Sosial

merupakan faktor yang terkait dengan interaksi sosial antara karyawan dengan atasan.

### 3. Aspek Fisik

merupakan faktor yang terkait dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan istirahat, perlengkapan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, usia dan lain sebagainya.

### 4. Aspek Finansial

merupakan faktor yang terkait dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan lain sebagainya.

## c. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge, (2013:79) kepuasan kerja memiliki lima dimensi sebagai berikut :

### 1. Pekerjaan itu sendiri

- a. Kesempatan untuk berkembang dan belajar di pekerjaan
- b. tingkat tantangan dalam pekerjaan

### 2. Gaji

- a. Konsistensi dan ketepatan pembayaran gaji
- b. Kesesuaian gaji dengan tingkat tanggung jawab dan kontribusi

### 3. Kesempatan Promosi

- a. Ketersediaan jalur karir yang jelas dan terstruktur

- b. Keadilan dalam proses penilaian dan promosi
- 4. Pengawasan
  - a. Kepemimpinan yang adil dan mendukung
  - b. Pembinaan dan bimbingan yang efektif
- 5. rekan kerja
  - a. Tim yang solid dan saling mendukung
  - b. Lingkungan kerja yang inklusif dan ramah

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a. Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin dalam bekerja adalah sikap dan tindakan seseorang yang menunjukkan patuh, taat, setia, teratur, dan tertib pada aturan perusahaan atau organisasi. Penerapan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat memastikan terjaganya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas perusahaan, sehingga mencapai hasil yang optimal. Sementara bagi karyawan, disiplin kerja memiliki dampak positif pada suasana kerja yang menyenangkan dan dapat meningkatkan semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

menurut Sumadhinata (2018), menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan sarana yang dimanfaatkan oleh para manajer untuk berinteraksi dengan karyawan dengan tujuan memotivasi mereka untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta ketaatan terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Ansory dan Indrasari (2018,

h.36) mengungkapkan bahwa disiplin merujuk pada perasaan patuh dan taat terhadap tugas yang diberikan. Disiplin ini erat kaitannya dengan kekuasaan. Jika kekuasaan tidak berjalan dengan benar, maka disiplin akan terganggu. Oleh karena itu, individu yang memegang kekuasaan harus mampu menanamkan disiplin pada dirinya sendiri agar dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sesuai dengan wewenang yang dimilikinya.

#### b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), terdapat beberapa jenis kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut.

##### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu tindakan untuk mendorong pegawai agar mengikuti serta menaati peraturan yang berlaku di sebuah organisasi atau perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk memotivasi pegawai agar lebih disiplin. Dalam penerapan disiplin preventif, pegawai dapat mengevaluasi dirinya sendiri terhadap peraturan-peraturan yang diberlakukan di organisasi atau perusahaan tersebut. Disiplin preventif merupakan sistem yang terkait dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada di dalam organisasi. Jika sistem organisasi berjalan dengan baik, maka diharapkan penerapan disiplin kerja akan lebih mudah dilakukan.

##### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan untuk mendorong pegawai agar mematuhi suatu peraturan dan tetap berdisiplin sesuai dengan pedoman yang berlaku di organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam penerapan disiplin korektif, pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada. Tujuan dari pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, menjaga peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

#### c. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama dari menjaga disiplin kerja adalah untuk memastikan kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, baik saat ini maupun di masa depan. Menurut Wijaya (2015, h.315), tujuan khusus dari menjaga disiplin kerja di antaranya adalah:

1. Memastikan bahwa para pegawai mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun organisasi yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta menaati perintah manajemen dengan baik.
2. Memastikan bahwa pegawai menjalankan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya dan memberikan pelayanan maksimal kepada pihak yang terkait dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan mereka.
3. Memastikan bahwa pegawai menggunakan dan merawat sarana, prasarana, barang, dan jasa organisasi dengan baik.



4. Mendorong para pegawai untuk bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma yang berlaku di organisasi.
5. Meningkatkan produktivitas para pegawai agar sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

menurut Afandi (2018: 21), dimensi yang dimiliki disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan waktu.
  - a. Tiba di tempat kerja tepat waktu.
  - b. Pemanfaatan waktu dengan efisien.
  - c. Tidak pernah absen/ tidak bekerja.
2. Tanggung jawab pekerjaan.
  - a. Mematuhi segala peraturan organisasi atau perusahaan.
  - b. Sasaran pekerjaan.
  - c. Membuat laporan kerja harian.

## **5. Kinerja Karyawan**

a. Definisi Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari sejauh mana karyawan berkinerja tinggi dalam mencapai target perusahaan. Hasibuan

(2017, h.94) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu dalam menjalankan tugas yang ditugaskan kepada mereka, didasarkan pada keahlian, pengalaman, ketekunan, dan waktu.

Di sisi lain, Mangkunegara (2017, h.9) mengemukakan bahwa kinerja mencakup hasil kerja yang mencerminkan kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sementara itu, Sandy (2015, h.11) menjelaskan bahwa kinerja mencakup pencapaian prestasi oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Rivai (2013, h.549) menjelaskan bahwa kinerja adalah tindakan konkret yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

Dari beberapa pandangan yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merujuk pada tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu dengan suatu acuan tertentu. Kinerja karyawan diukur dari aspek mutu, kuantitas, waktu kerja, dan kolaborasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

#### b. Tujuan Kinerja Karyawan

Fahmi (2014, h.131) menyatakan bahwa tujuan dari kinerja karyawan meliputi:

1. Meningkatkan kinerja organisasi secara efektif.

2. Menjadi penggerak perubahan dalam mempromosikan budaya yang berfokus pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan kesetiaan karyawan.
4. Mendorong pengembangan kemampuan individu.

c. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) dimensi yang dimiliki kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
  - a. Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru atau solusi inovatif
  - b. Tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan
2. Kuantitas Kerja
  - a. Kemampuan untuk memenuhi target atau tenggat waktu yang ditetapkan
  - b. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu
  - a. Kepatuhan terhadap jadwal yang ditetapkan
  - b. Tingkat keandalan dalam menghormati janji waktu
4. Efektifitas
  - a. Kontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja

b.Konsistensi dalam menghasilkan hasil yang signifikan dan berdampak

#### 5. Kemandirian

a.Kemampuan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan tugas secara mandiri

b.Kemampuan dalam mengelola waktu dan sumber daya secara independen

### B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Judul	Variabel Persamaan	Variabel Perbedaan	Temuan dan Hasil Penelitian
1	J Jufrizen, TS Sitorus (2021).	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja	Menggunakan variabel yang sama	Menggunakan metode penelitian, Teknik Pengumpulan data, dan Teknik Analisa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan

		Sebagai Variabel Intervening		data yang berbeda	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
2	A Hendrawan, A Perdanawati (2017).	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	Menggunakan variabel yang sama	Periode penelitian dan Lokasi Penelitian yang berbeda	seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya, baik secara parsial maupun simultan,
3	Olivia Theodora (2015).	Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang	Menggunakan metode penelitian kuantitatif, Teknik Pengumpulan data yang menggunakan angket dengan Skala likert.	Hanya menggunakan 2 variabel yaitu Motivasi dan kinerja kerja, Periode penelitian, dan Lokasi Penelitian yang berbeda.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi existence tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya

4	Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti Tobing, Dewi Prihatini (2018).	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research	menggunakan 3 variabel dependen	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua hipotesis diterima yang berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja.
---	--	---	--	---------------------------------------	--

5	Yandra Rivaldo, Sri Langgeng Ratnasari (2020).	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan	Menggunakan metode penelitian kuantitatif, memiliki 3 variabel yang sama yaitu, Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja	Menggunakan metode survey model kausal.	Motivasi melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.
6	Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa (2016).	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Menggunakan variabel yang sama, menggunakan teknik pengumpulan data yang sama	Metode yang digunakan asosiatif, Periode penelitian dan Lokasi Penelitian yang berbeda	pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, ada pengaruh positif tidak signifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu

7	Natalia Susanto (2019).	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka	Menggunakan metode penelitian kuantitatif, Metode pengumpulan data yang digunakan sama.	Periode penelitian dan Lokasi Penelitian	Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.
8	H. Muhammad Arifin (2015).	The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi pada prestasi kerja	penelitian Ini menerapkan pendekatan deduktif yang terdiri dari penelitian eksplorasi untuk mencari beberapa hubungan yang ada relative new and explanatory research, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan	Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru karena kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesionalisme belum diterapkan dengan baik. Berbeda dengan motivasi kerja yang mempengaruhinya kepuasan kerja guru secara positif dan signifikan.



				indikasi yang muncul dari objek penelitian.	
9	Setyo Riyanto, Endri Endri, Novita Herlisha (2021)	Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement	Menggunakan metode analisis yang sama	Penelitian ini menggunakan teknik convenience sampling	Temuan penelitian memiliki implikasi manajerial, dalam meningkatkan keterlibatan karyawan yang tinggi, motivasi perlu didorong untuk lebih aktif dan inovatif, serta memfasilitasi pencapaian hasil yang diinginkan.
10	A Umar (2014)	Effect of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on Workers' performance in Manufacturing Industry in Makassar City	The data analysis model in this study uses the same analysis technique	lokasi penelitian dan periode penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur di Kawasan Industri Makassar.

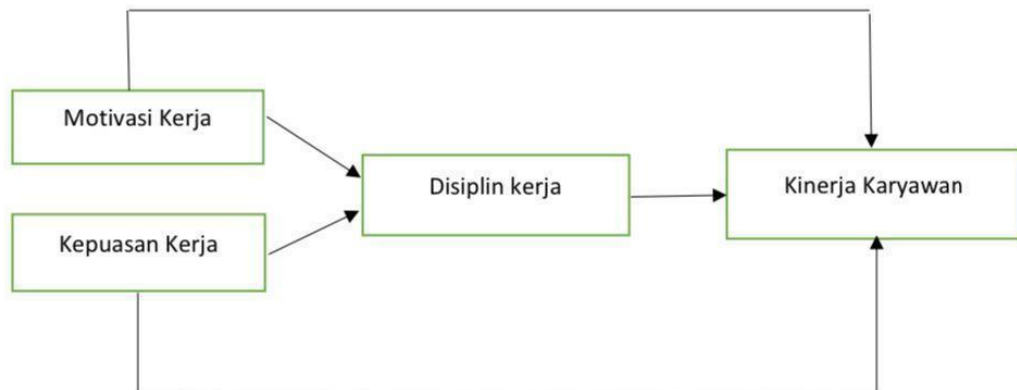
11	J Jufrizen, MR Hutasuhut (2022)	The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance	Menggunakan metode penelitian, Teknik Pengumpulan data yang sama	Terdapat perbedaan variabel Independen.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.
12	Mohammed Inuwa (2016)	Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach	penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data yang sama.	menggunakan aplikasi SPSS	hasil penelitian ini adalah untuk manajemen Universitas Nigeria di bidang yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan juga akan lebih mendorong bidang perilaku organisasi dan manajemen

					sumber daya manusia.
--	--	--	--	--	----------------------

### C. Kerangka Pemikiran

Gambar dibawah menunjukkan kerangka pemikiran yang tersusun berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Yakni Motivasi Kerja sebagai variabel X1, Kepuasan Kerja sebagai variabel X2, Disiplin Kerja sebagai variabel Z, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**



### D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus diuji kebenarannya. Kemudian digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan ataupun dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja di PT. Putra Rasya Mandiri.

H2 :Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja di PT. Putra Rasya Mandiri .

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Rasya Mandiri.

H4 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Rasya Mandiri.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh Terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Rasya Mandiri.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018, h.13) Metode penelitian kuantitatif merupakan metode tradisional, dikarenakan metode kuantitatif sudah lama digunakan sehingga sudah mentradisi untuk metode penelitian. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif berupa angka-angka yang berasal dari pengukuran dengan menggunakan skala terhadap variabel-variabel yang ada dalam penelitian.

Berdasarkan tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening PT.Putra Rasya Mandiri

#### **B. Operasionalisasi Variabel**

Variabel dalam penelitian adalah segala bentuk sesuatu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti guna memperoleh informasi tentangnya dan kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:2). Operasional variabel bertujuan untuk menetapkan tingkat pengukuran dari setiap variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan instrumen dapat dilakukan dengan akurat. Penelitian ini terdiri variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening.

### **1. Variabel Independen**

Variabel independen ialah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012). Variabel terikat tersebut dapat dipengaruhi secara positif atau negatif. Dalam hal ini, variabel independen yang digunakan adalah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ).

### **2. Variabel Dependen**

Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa variabel dependen dapat disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, atau variabel terikat. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang terpengaruh atau mengalami akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan ( $Y$ )

### **3. Variabel Intervening**

Sugiyono (2019:39) mengemukakan bahwa variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis berpengaruh pada keterkaitan antara variabel independen dan dependen, membuatnya menjadi tidak langsung dan tidak teramati secara langsung. Variabel ini merupakan variabel perantara yang berada di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak secara langsung mempengaruhi perubahan atau munculnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah disiplin kerja.

**Tabel 3.1 Dimensi dan Indikator**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	motivasi kerja (x1) Mc celland dalam hasibuan (2016 : 95)	kebutuhan untuk meraih prestasi	a. Tanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.	likeart
			b. Antusiasme meraih prestasi yang tinggi.	
			c. Konsisten dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati.	
		Kebutuhan untuk Berafiliasi	a. Keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain.	
			b. Siap mengambil risiko.	
			c. Berusaha untuk bekerja lebih baik dari orang lain.	
		Kebutuhan akan kekuasaan	a. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja.	
			b. Memimpin bawahan	
			c. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	
2	kepuasan kerja (x2) Robbins & Judge, (2013:79)	Pekerjaan itu sendiri	a. Kesempatan untuk berkembang dan belajar di pekerjaan	likeart
			b. tingkat tantangan dalam pekerjaan	
		Gaji	a. Konsistensi dan ketepatan pembayaran gaji	
			b. Kesesuaian gaji dengan tingkat tanggung jawab dan kontribusi	
		Kesempatan Promosi	a. Ketersediaan jalur karir yang jelas dan terstruktur	
			b. Keadilan dalam proses penilaian dan promosi	
		Pengawasan	a. Kepemimpinan yang adil dan mendukung	
			b. Pembinaan dan bimbingan yang efektif	
		rekan kerja	a. Tim yang solid dan saling mendukung	

			b. Lingkungan kerja yang inklusif dan ramah	
3	disiplin kerja (z) Afandi (2018: 21)	Kepatuhan waktu	a. Tiba di tempat kerja tepat waktu.	<b>likeart</b>
			b. Pemanfaatan waktu dengan efisien.	
			c. Tidak pernah absen/ tidak bekerja.	
		Tanggung jawab pekerjaan	a. Mematuhi segala peraturan organisasi atau perusahaan	
	b. Sasaran pekerjaan			
	c. Membuat laporan kerja harian			
4	kinerja karyawan (y) Robbins (2016:260)	Kualitas kerja	a. Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru atau solusi inovatif	<b>likeart</b>
			b. Tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan	
		Kuantitas Kerja	a. Kemampuan untuk memenuhi target atau tenggat waktu yang ditetapkan	
			b. jumlah pekerjaan yang dihasilkan	
		Ketepatan waktu	a. Kepatuhan terhadap jadwal yang ditetapkan	
			b. Tingkat keandalan dalam menghormati janji waktu	
		Efektifitas	a. Kontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja	
			b. Konsistensi dalam menghasilkan hasil yang signifikan dan berdampak	
	Kemandirian	a. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan tugas secara mandiri		
		b. Kemampuan dalam mengelola waktu dan sumber daya secara independen		



### **C. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini di PT. Putra Rasya Mandiri yang beralamat di Gedung Sentra Kramat, Jln Kramat Raya Blok-15 No. 7 - 9, Jakarta Pusat, Jakarta 10450. Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner kepada para karyawan sebagai responden. Kuisoner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan variable penulis.

### **D. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT.Putra Rasya Mandiri yang berjumlah 83 orang

#### **2. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah karyawan PT.Putra Rasya Mandiri dengan menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 83 karyawan.

## **E. Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data**

### **1. Jenis**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah kelas data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, baik dalam bentuk informasi maupun diinterpretasikan dalam bentuk numerik. Dalam hal ini, data kuantitatif yang dibutuhkan adalah jumlah pegawai dan hasil survey.

### **2. Sumber**

Dalam proses pengumpulan data penelitian, data dapat diperoleh dari sumber primer maupun sekunder. Kedua data tersebut dijelaskan di bawah ini:

#### **a. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2011), sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data oleh pencari data. Data mentah adalah informasi tangan pertama tentang variabel utama yang diperoleh peneliti untuk tujuan penelitian tertentu (Sekaran, 2013). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berasal dari responden yang merupakan karyawan PT. Putra Rasya Mandiri

## b. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diterima oleh pencari data secara tidak langsung (Sugiyono, 2011). Informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber yang ada, seperti arsip, makalah, riset pasar yang dipublikasikan di media cetak atau online, dan publikasi pemerintah, merupakan definisi lain dari data sekunder (Sekaran, 2013). Dokumen-dokumen relevan milik organisasi digunakan dalam penelitian ini sebagai data sekunder dan disesuaikan dengan variabel yang diteliti.

## 3. Metode Pengumpulan Data

### a. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis fenomena yang sedang diselidiki. Untuk memperoleh data, peneliti akan melakukan observasi langsung terhadap karyawan PT. Putra Rasya Mandiri.

### b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab verbal dalam penelitian dimana dua orang atau lebih mendengar informasi atau pernyataan secara langsung dengan bertatap muka. Untuk memperoleh data, peneliti mewawancarai beberapa karyawan dan pimpinan PT. Putra Rasya Mandiri.

### c. Kuesioner (Angket)

Dengan menyebarkan kuesioner kepada responden atau subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2011), kuesioner adalah teknik pengumpulan

data, biasanya dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden, yang kemudian dijawab oleh responden.

Kuesioner dianggap sangat relevan untuk digunakan dalam penelitian kuantitatif selama menjawab pertanyaan penelitian, dan mengajukan pertanyaan yang salah atau tidak relevan akan menjadi kesalahan dan jebakan bagi peneliti (Zikmund, 2009). Setiap tanggapan pertanyaan dinilai pada skala Likert. Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan cara pandang seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011). Setiap pertanyaan penelitian akan memiliki 5 (lima) kemungkinan jawaban, dan masing-masing akan diberikan skor. Lima tanggapan tercantum dalam tabel di bawah ini, dalam urutan ini:

**Tabel 3. 2 Skala Likert**

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## **F. Rancangan Analisis**

Pada penelitian ini data diolah dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Partial Least Square (PLS) merupakan metode Structural Equation Modeling (SEM) yang berfokus pada komponen atau variasi. Menurut Andreas Wijaya (2019: 10), Partial Least Square (PLS) adalah suatu model kausal yang menggambarkan pengaruh antar variabel pada variabel konstruk.

Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yakni model pengukuran atau sering disebut outer model dan inner model. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau variabel yang dapat diamati merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Sementara model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten dan konstruk (Ghozali & Latan, 2015: 7). Variabel konstruk

### **1. Model Pengukuran Outer Model**

Outer model menurut Abdillah dan Hartono (2015) merupakan model pengukuran yang menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Outer model merupakan pengujian untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu data. Outer model adalah bagian dari analisis faktor konfirmatori atau structural equation modeling (SEM) yang digunakan untuk mengukur kualitas indikator dalam suatu konstruk atau variabel laten. Model ini berfokus pada hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Model pengukuran outer dapat dievaluasi menggunakan berbagai metrik, seperti nilai beban faktor yang signifikan, reliabilitas indikator, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Tujuan akhir dari

model pengukuran outer adalah untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dapat secara valid dan reliabel mengukur variabel laten yang diinginkan dalam penelitian.

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (outer model) dengan menggunakan uji Convergent Validity, Discriminant Validity sebagai berikut:

a. Uji *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur sejauh mana ada korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Pengujian validitas konvergen dapat dilihat dari loading factor untuk setiap indikator konstruk. Nilai loading factor  $> 0,7$  dianggap sebagai nilai ideal, yang berarti indikator tersebut valid untuk mengukur konstruk yang dibuat. Dalam penelitian empiris, nilai faktor loading  $> 0,5$  masih dapat diterima. Bahkan, beberapa ahli menerima nilai  $0,4$ . Nilai ini menunjukkan persentase konstruk yang dapat menjelaskan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017).

b. Uji *Discriminant Validity*

Uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) adalah sebuah metode yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel laten memiliki tingkat perbedaan yang cukup antara satu dengan yang lain. *discriminant validity* terjadi ketika terdapat dua instrumen yang mengukur dua konstruk yang diprediksi namun tidak saling berkorelasi dan menghasilkan skor yang tidak

berkorelasi (Hartono, 2008 dalam Jogiyanto, 2011). Metode untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan menguji validitas diskriminan dengan melihat nilai muatan silang (cross loading) untuk setiap variabel harus  $>0,7$ . Cara lain yang dapat digunakan adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat rata-rata varians yang diekstrak (AVE) dari setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lain dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE dari setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lain dalam model, maka dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik (Fornel dan Larcker, 1981 dalam Ghozali dan Latan, 2015).

c. *Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha*

Selain uji validitas, PLS juga melakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Composite Reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Rule of thumb composite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Abdillah dan Hartono, 2015:196).

## **2. Model Pengukuran Inner Model**

Inner Model merupakan tahap peneliti melakukan formulasi atau rancangan pada model hubungan antara konstruk. Dan harus jelas maupun mudah untuk didefinisikan, Perancangan structural model hubungan antar variabel laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau penelitian

hipotesis. Menurut Noor (2014, hal. 147) Inner Model merupakan gambaran dari hubungan antar variabel laten, yang berdasarkan dari teori substantif.

a. R – Square

Teori R-Squared ( $R^2$ ) adalah konsep statistik yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi linear cocok dengan data yang diamati. R-Squared adalah ukuran yang membantu kita memahami seberapa besar variabilitas variabel terikat (variabel dependen) dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel bebas (variabel independen) dalam model regresi linear. R-Square memiliki nilai antara 0 hingga 1, atau sering dinyatakan dalam persentase antara 0% hingga 100%. Nilai R-Square yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel respon dengan lebih baik.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Ganda

b. Predictive Relevan ( $Q^2$ )

Konsep statistik yang ini mirip dengan R-Squared ( $R^2$ ), tetapi digunakan dalam konteks analisis model prediksi atau model pemodelan khususnya dalam analisis kuantitatif struktur-aktivitas (QSAR) dan ilmu kimia komputasi.  $Q^2$  merupakan metode validasi yang membantu mengukur



seberapa baik model memprediksi data yang belum pernah dilihat (data uji) setelah dilatih dengan data yang ada (data latih).  $Q^2$  memiliki nilai mulai dari 0 hingga 1. Nilai  $Q^2$  yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model CFA memiliki kualitas prediksi yang lebih baik. Nilai  $Q^2$  sebesar 0 berarti model CFA tidak memiliki kemampuan prediktif lebih baik daripada model nol, sementara nilai  $Q^2$  sebesar 1 menunjukkan bahwa model CFA mampu menghasilkan prediksi yang sempurna terhadap variabel laten.

#### c. Uji Hipotesis

Metode bootstrapping akan digunakan untuk menguji data T-Statistic dan P-Value dari penelitian ini. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa data yang terdistribusi secara bebas adalah valid. Tidak perlu mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal dan tidak membutuhkan sampel yang besar (minimal 30 sampel). Muniarti dkk. (2013) mengatakan bahwa nilai statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis alpha 5% dengan nilai statistik adalah 1,96. Sehingga jika t-statistik lebih besar dari 1,96 maka hipotesis  $H_a$  diterima dan hipotesis  $H_0$  ditolak. Dengan menggunakan probabilitas untuk memutuskan menerima atau menolak hipotesis,  $H_a$  diterima jika angka p lebih kecil dari 0,05.

#### d. Goodness of Fit

Teori Goodness of Fit (GOF) adalah konsep statistik untuk mengevaluasi sejauh mana model statistik atau teori cocok dengan data empiris yang diamati. Hal ini memberikan ukuran seberapa baik model atau

teori tersebut sesuai dengan data yang dikumpulkan. GOF biasanya digunakan dalam konteks analisis regresi atau analisis model statistik lainnya, di mana model diterapkan untuk menggambarkan hubungan antara variabel atau untuk memprediksi nilai-nilai yang belum diamati. Dan Digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model structural (inner model) yang nilainya terbentang antara 0-1 dengan interpretasi yaitu 0-0,25 (GoF kecil), 0,25-0.36 (GoF moderat), dan diatas 0.36 (Gof besar).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### 1. Latar Belakang Perusahaan

PT. Putra Rasya Mandiri sebagai badan hukum yang bergerak dalam bidang penyedia jasa pengelolaan, pelayanan perparkiran dan penyedia tenaga kerja. Yang kerjasama dengan pemerintah maupun swasta turut serta dalam melaksanakan penyedia jasa parkir yang mengutamakan ketertiban, kenyamanan dan keamanan.

cakupan usaha dalam bidang pekerjaan PT. Putra Rasya Mandiri sebagai berikut :

- a. Usaha Jasa Penyedia tenaga kerja atau outsourcing;
- b. Pengelolaan MCK.
- c. Penyedia Tenaga Kerja.
- d. Supplier Bahan Baku.
- e. Usaha Jasa Parkir.

Untuk mencapai tujuan tersebut, PT. PUTRA RASYA MANDIRI menjalin mitra kerja dengan pihak pemerintah dan swasta. Peningkatan kemampuan profesional dalam bidang usaha pelayanan atau jasa, kami menghimpun dan bekerja sama dengan tenaga kerja yang

berpengalaman, kompeten, dan profesional dalam bidang usaha masing – masing disertai tekad kami dalam memberikan pelayanan terbaik.

## 2. Visi dan Misi

Sebagai penyedia pengelolaan dan perparkiran yang dituntut untuk memberikan pelayanan berkualitas kepada pelanggan dan pengguna jasa, dengan bertumpu pada Integritas, Ketertiban, Pengembangan dan Profesionalisme. Dan misi-misi yang diterapkan sebagai berikut :

- a. Memberikan kontribusi yang positif di setiap area atau lokasi perparkiran;
- b. Menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat;
- c. Mengutamakan sistem perekrutan tenaga kerja profesional yang handal;
- d. Membentuk karakter kepemimpinan yang menjunjung sifat-sifat jujur dan social.

### **B. Gambaran Umum Responden**

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang diberikan kepada 83 responden dengan berbagai karakteristik seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Hasil uji deskripsi responden disajikan pada tabel berikut :

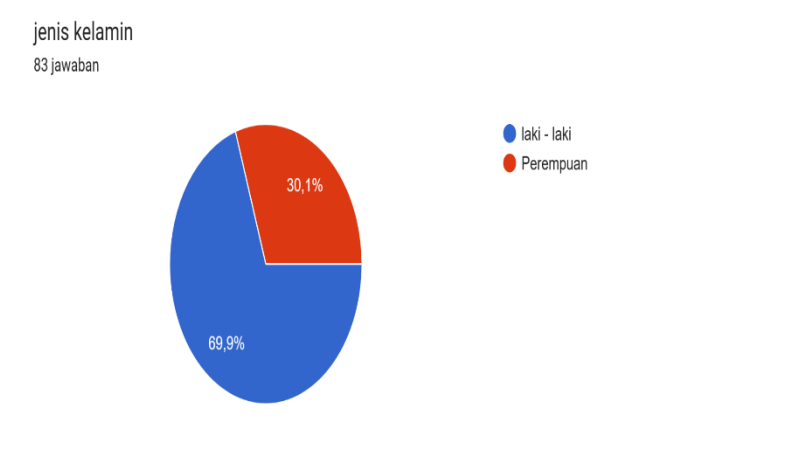
**Tabel 4. 1 Identitas Responden**

<b>Identitas Responden</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Jenis Kelamin	Laki-Laki	58	69,9 %
	Perempuan	25	30,1 %
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>
Usia	24 - 30	35	42,2%
	31 - 35	26	31,3 %
	36 - 40	19	22,9 %
	41 - 50	3	3,6 %
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK Sederajat	38	45,8%
	D3	14	16,9%
	S1	31	37,3%
	S2	-	-
	S3	-	-
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dideskripsikan identitas responden menggunakan diagram pie chart sebagai berikut :

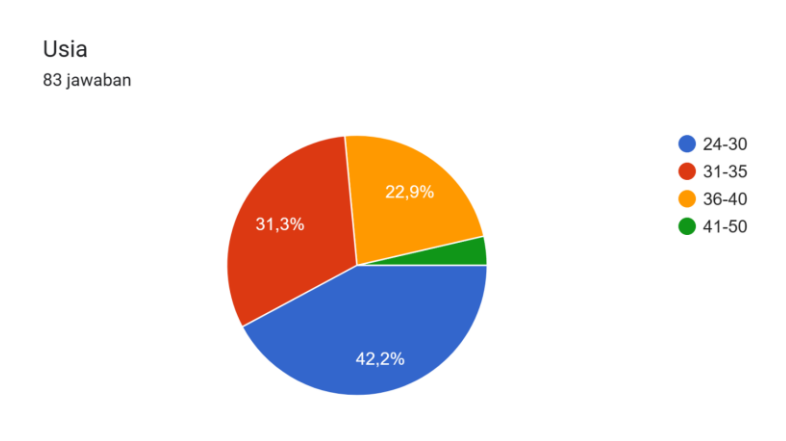
**Gambar 4. 1 Diagram Pie Jenis Kelamin Responden**



Sumber : Data Primer diolah, Peneliti, 2023

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki sebesar 69,9% dan wanita sebesar 30,1%

**Gambar 4. 2 Diagram Pie Usia Responden**

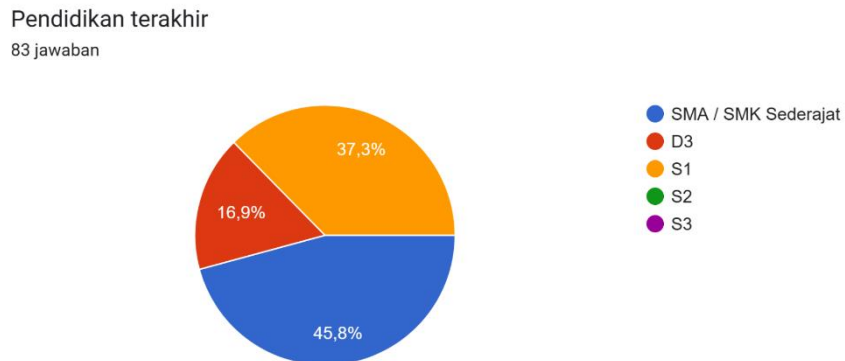


Sumber : Data Primer diolah, Peneliti, 2023

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa usia responden didominasi dengan usia 24 – 30 tahun sebesar 42,2%, 31 – 35 tahun

sebesar 31,3%, 36 – 40 tahun sebesar 22,9 %, dan 41 – 50 sebesar 3,6%.

**Gambar 4. 3 Diagram Pie Pendidikan Terakhir Responden**



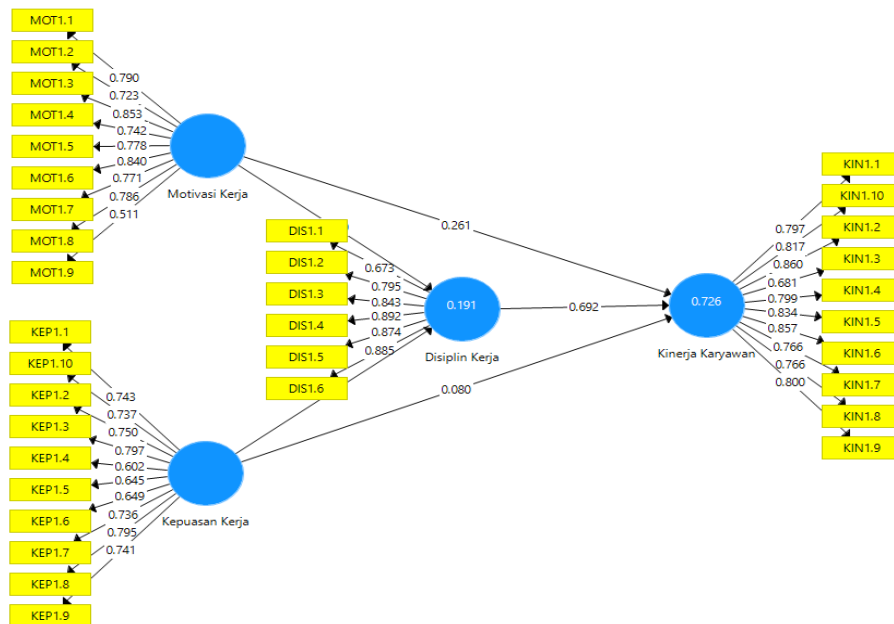
Sumber : Data Primer diolah, Peneliti, 2023

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden di dominasi oleh SMA / SMK sederajat sebesar 45,8%, D3 sebesar 16,9%, S1 sebesar 37,3%, dan untuk pendidikan S2 – S3 itu tidak ada.

### **C. Analisis Data Hasil Penelitian**

Data hasil penelitian diolah menggunakan SmartPLS dengan bagan sebagai berikut:

**Gambar 4. 4 Hasil Pengolahan Data Tahap 1**



Sumber : Peneliti, 2023

1. Outer model
  - a. Convergent Validity

Berikut ini adalah pengolahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 35 pernyataan

**Tabel 4. 2 Outer Loading 1**

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
DIS1.1	0.673			
DIS1.2	0.795			
DIS1.3	0.843			
DIS1.4	0.892			
DIS1.5	0.874			
DIS1.6	0.885			
KEP1.1		0.743		
KEP1.10		0.737		
KEP1.2		0.750		
KEP1.3		0.797		
KEP1.4		0.602		
KEP1.5		0.645		



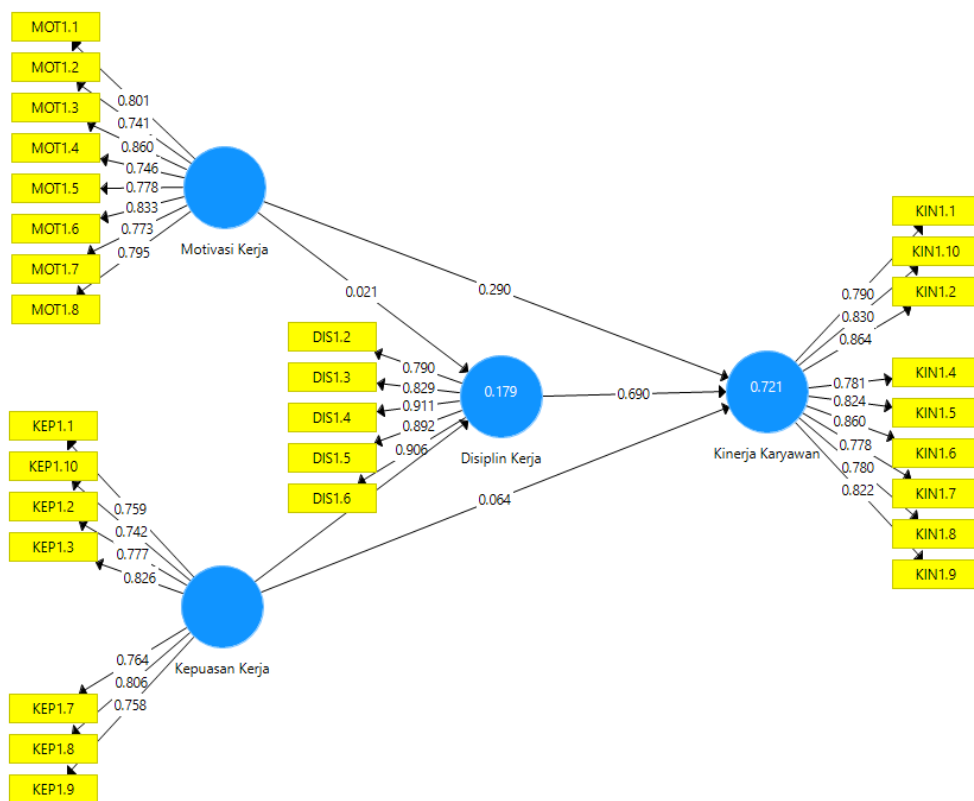
KEP1.6		<b>0.649</b>		
KEP1.7		<b>0.736</b>		
KEP1.8		<b>0.795</b>		
KEP1.9		<b>0.741</b>		
KIN1.1			<b>0.797</b>	
KIN1.10			<b>0.817</b>	
KIN1.2			<b>0.860</b>	
KIN1.3			<b>0.681</b>	
KIN1.4			<b>0.799</b>	
KIN1.5			<b>0.834</b>	
KIN1.6			<b>0.857</b>	
KIN1.7			<b>0.766</b>	
KIN1.8			<b>0.766</b>	
KIN1.9			<b>0.800</b>	
MOT1.1				<b>0.790</b>
MOT1.2				<b>0.723</b>
MOT1.3				<b>0.853</b>
MOT1.4				<b>0.742</b>
MOT1.5				<b>0.778</b>
MOT1.6				<b>0.840</b>
MOT1.7				<b>0.771</b>
MOT1.8				<b>0.786</b>
MOT1.9				<b>0.511</b>

Sumber : Data Primer diolah, Peneliti 2023

*Convergent validity* dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstruknya (loading factor) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap instrument ( $> 0.7$ ) . Berdasarkan pengolahan data pertama dengan variabel motivasi kerja terdapat 1 instrumen yang tidak valid ( $<0.7$ ) yaitu MOT1.9 dan selebihnya valid ( $>0.7$ ). Variabel kepuasan kerja terdapat 3 instrumen yang tidak valid ( $<0.7$ ) yaitu KEP1.4, KEP1.5, KEP1.6 dan selebihnya valid ( $>0.7$ ). Variabel Disiplin Kerja terdapat 1 instrumen yang tidak valid ( $<0.7$ ) yaitu DIS1.1 dan selebihnya valid ( $>0.7$ ). Variabel kinerja karyawan terdapat 1 instrumen

yang tidak valid ( $<0.7$ ) yaitu KIN1.3 dan selebihnya valid ( $>0.7$ ). Sehingga nilai *Loading factor* yang  $<0.7$  harus dieliminasi atau dihapus dari model. Agar memenuhi *convergent validity* yang dipersyaratkan, yaitu lebih tinggi dari 0,7 maka dilakukan pengolahan data selanjutnya sampai nilai convergent lebih tinggi dari 0,7 terpenuhi. Berikut ini gambar 2 hasil pengolahan data akhir

**Gambar 4. 5 Hasil Pengolahan Data Tahap 2**



Sumber : Peneliti, 2023

**Tabel 4. 3 Outer Loading 2**

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
DIS1.2	0.790			
DIS1.3	0.829			
DIS1.4	0.911			
DIS1.5	0.892			
DIS1.6	0.906			
KEP1.1		0.759		
KEP1.10		0.742		
KEP1.2		0.777		
KEP1.3		0.826		
KEP1.7		0.764		
KEP1.8		0.806		
KEP1.9		0.758		
KIN1.1			0.790	
KIN1.10			0.830	
KIN1.2			0.864	
KIN1.4			0.781	
KIN1.5			0.824	
KIN1.6			0.860	
KIN1.7			0.778	
KIN1.8			0.780	
KIN1.9			0.822	
MOT1.1				0.801
MOT1.2				0.741
MOT1.3				0.860
MOT1.4				0.746
MOT1.5				0.778
MOT1.6				0.833
MOT1.7				0.773
MOT1.8				0.795

Sumber : Data Primer diolah, Peneliti 2023

Pada variabel Motivasi Kerja, nilai loading factor terbesar terdapat pada pernyataan MOT1.3 sebesar 0.860 yang berisi pernyataan “Saya dapat Konsisten dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati”. Pada variable kepuasan kerja, nilai loading factor

terbesar terdapat pada pernyataan KEP1.3 sebesar 0.826 yang berisi pernyataan “Gaji saya selalu dibayarkan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan”. Pada variable disiplin kerja , nilai *loading factor* terbesar terdapat pada pernyataan DIS1.4 sebesar 0.911 yang berisi pernyataan “Saya mampu Mematuhi segala peraturan organisasi atau perusahaan ”. Dan pada variabel Kinerja karyawan, nilai *loading factor* terbesar terdapat pada pernyataan KIN1.2 sebesar 0.864 yang berisi pernyataan “Saya mampu mencapai Tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan ”.

b. Discriminant Validity

1. Cross loading

Nilai *cross loading* masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015). Di bawah ini adalah *table cross loading*.

Tabel cross loading

**Tabel 4. 4 Cross Loading**

	<b>Disiplin kerja</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Motivasi Kerja</b>
<b>DIS1.2</b>	0.790	0.324	0.555	0.095

<b>DIS1.3</b>	<b>0.829</b>	0.413	0.715	0.416
<b>DIS1.4</b>	<b>0.911</b>	0.326	0.670	0.153
<b>DIS1.5</b>	<b>0.892</b>	0.447	0.734	0.198
<b>DIS1.6</b>	<b>0.906</b>	0.306	0.718	0.168
<b>KEP1.1</b>	0.322	<b>0.759</b>	0.464	0.446
<b>KEP1.10</b>	0.325	<b>0.742</b>	0.425	0.437
<b>KEP1.2</b>	0.367	<b>0.777</b>	0.445	0.369
<b>KEP1.3</b>	0.336	<b>0.826</b>	0.405	0.413
<b>KEP1.7</b>	0.269	<b>0.764</b>	0.274	0.376
<b>KEP1.8</b>	0.249	<b>0.806</b>	0.309	0.473
<b>KEP1.9</b>	0.385	<b>0.758</b>	0.403	0.440
<b>KIN1.1</b>	0.781	0.389	<b>0.790</b>	0.238
<b>KIN1.10</b>	0.520	0.447	<b>0.830</b>	0.619
<b>KIN1.2</b>	0.744	0.462	<b>0.864</b>	0.349
<b>KIN1.4</b>	0.676	0.436	<b>0.781</b>	0.366
<b>KIN1.5</b>	0.767	0.379	<b>0.824</b>	0.320
<b>KIN1.6</b>	0.661	0.408	<b>0.860</b>	0.415
<b>KIN1.7</b>	0.518	0.467	<b>0.778</b>	0.500
<b>KIN1.8</b>	0.500	0.371	<b>0.780</b>	0.438
<b>KIN1.9</b>	0.535	0.415	<b>0.822</b>	0.436
<b>MOT1.1</b>	0.285	0.507	0.444	<b>0.801</b>
<b>MOT1.2</b>	0.186	0.358	0.414	<b>0.741</b>
<b>MOT1.3</b>	0.196	0.419	0.438	<b>0.860</b>

<b>MOT1.4</b>	0.127	0.399	0.276	0.746
<b>MOT1.5</b>	0.120	0.320	0.309	0.778
<b>MOT1.6</b>	0.071	0.456	0.353	0.833
<b>MOT1.7</b>	0.273	0.498	0.437	0.773
<b>MOT1.8</b>	0.202	0.439	0.374	0.795

Sumber : Data Primer diolah, Peneliti 2023

Dari Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa korelasi konstruk Disiplin Kerja dan indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator pada konstruk lainnya. Hal yang sama juga berlaku untuk konstruk Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja, di mana korelasi dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut valid.

## 2. Fornell Larckler Criterion

Pengujian Fornell-Larcker Criterion dianggap baik jika akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) pada suatu konstruk lebih besar daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk variabel laten lainnya. (Sekaran, 2016) dalam (Meiryani, 2021).

**Tabel 4. 5 Fornell Larckler Criterion**

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0.867			
Kepuasan Kerja	0.423	0.776		
Kinerja Karyawan	0.788	0.514	0.815	
Motivasi Kerja	0.245	0.544	0.494	0.792

Sumber : Data Primer diolah, Peneliti 2023

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *loading* dari masing-masing *item* indikator terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

### 3. Hererotrait-Monotrait Ratio

Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

**Tabel 4. 6 Hererotrait Monotrait Ratio**

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja				
Kepuasan Kerja	0.454			
Kinerja Karyawan	0.833	0.549		
Motivasi Kerja	0.252	0.592	0.527	

Sumber : Data Primer diolah, Peneliti 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai HTMT < 0,9 maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah valid secara validitas diskriminan berdasarkan perhitungan HTMT.

### c. Construct Reliability

Uji reliabilitas dengan composite reability dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan

reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0.7 (Ekawati, 2020).

Pengujian composite reliability dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Terdapat dua cara untuk menguji konstruk agar dapat dinyatakan reliabel yaitu dengan melihat nilai cronbach's alpha dan nilai composite reliability lebih dari 0,70, dan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang dikatakan valid apabila nilainya lebih dari 0,50.

**Tabel 4. 7 Composite Reliability, Cronbach Alpha dan AVE**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.917	0.923	0.938	0.752
Kepuasan Kerja	0.891	0.894	0.914	0.603
Kinerja Karyawan	0.937	0.939	0.947	0.664
Motivasi Kerja	0.916	0.924	0.931	0.627

Sumber : Data Primer diolah, Peneliti 2023

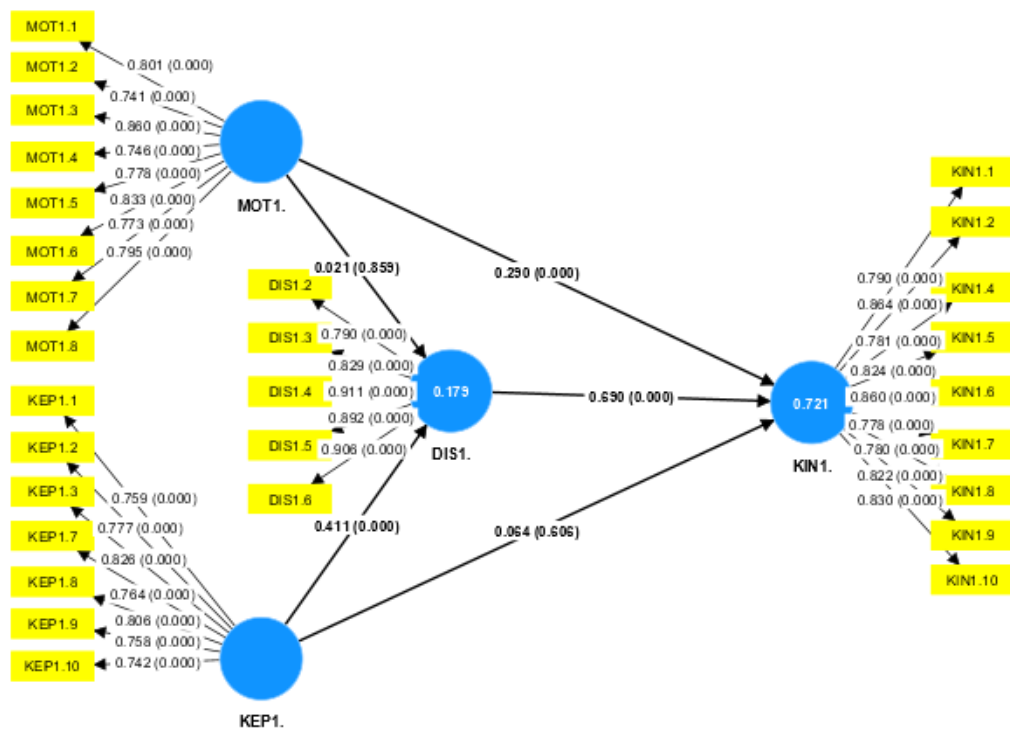
Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan pada composite reliability untuk semua konstruk bernilai lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan responden konsisten dalam menjawab pertanyaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dan dapat dilihat nilai AVE (Average Variance Extracted) memiliki nilai lebih besar dari 0,50 yang artinya nilainya valid dan memenuhi syarat nilai AVE.



## 2. Inner model

Setelah semua sudah terpenuhi pada kriteria evaluasi model pengukuran (outer model) tahap selanjutnya yaitu model struktural (inner model) penelitian ini dapat dilihat dari hasil smart PLS bootstrapping (outer model dan inner model) pada gambar dibawah sebagai berikut:

**Gambar 4. 7 Hasil Bootstrapping**



Sumber : peneliti, 2023

a. Analisis pada koefisien jalur

Diagram jalur pada persamaan model struktural ke dalam gambar 4.6 jika dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\text{Persamaan struktural } Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_5Z + e_1$$

$$Y = 0,290 + 0,064 + 0,690 + 0,721$$

Keterangan:

$b_1X_1$  : koefisien jalur antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

$b_2X_2$  : koefisien jalur antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$b_5Z$  : koefisien jalur antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$e_1$  : Nilai error Y

$$\text{Persamaan Struktural } Z = b_3X_1 + b_4X_2 + e_2$$

$$Z = 0,021 + 0,411 + 0,179$$

Keterangan:

$b_3X_1$  : koefisien jalur antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja

$b_4X_2$  : koefisien jalur antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

$e_2$  : Nilai error Z

Pengukuran koefisien jalur menunjukkan sebagai berikut:

1. Besar pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada *original sample* 0,290. Hal tersebut dinyatakan jika motivasi kerja naik, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 29% selebihnya sebesar 71% dipengaruhi konstruk lainnya.
2. Besar pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada *original sample* 0,064. Hal tersebut dinyatakan jika kepuasan kerja naik, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 6,4% selebihnya sebesar 93,6% dipengaruhi konstruk lainnya.
3. Besar pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada *original sample* 0,690. Hal tersebut dinyatakan jika disiplin kerja naik, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 69% selebihnya sebesar 31% dipengaruhi oleh konstruk lainnya,
4. Besar pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap disiplin kerja (Z) pada *original sample* 0,021. Hal tersebut dinyatakan jika motivasi kerja naik, maka disiplin kerja meningkat sebesar 2,1% selebihnya sebesar 97,9% dipengaruhi oleh konstruk lainnya.
5. Besar pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Z) pada *original sample* 0,411. Hal tersebut dinyatakan jika kepuasan kerja naik, maka disiplin kerja meningkat sebesar 41,1% selebihnya sebesar 58,9% dipengaruhi konstruk lainnya.

b. R Square

Menilai sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai R-Square 0,67, 0,33, dan 0,19 memperlihatkan tingkat kekuatan model yang kuat, moderat, dan lemah secara berurutan (Ghozali, 2015) dalam (Purba et al. 2020).

**Tabel 4. 8 R-Square**

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	0.179	0.159
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.721	0.710

Sumber : Data Primer diolah, Peneliti 2023

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel di atas adalah sebagai berikut R-Square Model jalur I 0,179. Artinya kemampuan variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Kepuasan Kerja) dalam menjelaskan Z (Disiplin kerja) adalah sebesar 17,9% dengan demikian model tergolong tidak cocok dan R-Square Jalur II = 0,721 artinya kemampuan variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Kepuasan Kerja) dan Z (Disiplin kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 72,1% dengan demikian model tergolong moderate kuat.

c. F Square

Menurut (Wong, 2013) peneliti hendaknya juga menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan Effect Size atau f-square. Untuk mengetahui ada atau tidak ada hubungan yang signifikan antar variabel, Nilai f square 0,02 sebagai kategori kecil, 0,15 sebagai kategori sedang, dan nilai 0,35 sebagai kategori besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Sarstedt dkk., 2017).

**Tabel 4. 9 F Square**

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja			1.398	
Kepuasan Kerja	0.145		0.009	
Kinerja Karyawan				
Motivasi Kerja	0.000		0.212	

Sumber : Data Primer diolah, Peneliti 2023

Dari Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai f square menunjukkan pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 1.393, yang masuk dalam kategori besar. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0.145 termasuk dalam kategori kecil. variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak ada efek. Variabel Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja juga tidak ada efek. Sementara itu, pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.212 termasuk dalam kategori sedang.

d. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan *structural* antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka *p-value* dengan alpha (0.05) atau t-statistik sebesar (>1.96) (Perdana et al., 2018). Besarnya *p-value* dan juga t-statistik diperoleh dari output pada *SmartPLS* dengan menggunakan metode *bootstrapping*.

Menurut Latan & Ghozali (2015) pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat besarnya nilai T-statistics yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai T-table dengan tingkat signifikansi 95% adalah 1,96. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan mengacu pada nilai 1,96. Dimana suatu hipotesis akan diterima bila memiliki t-statistics lebih besar dari 1,96 dan bila memiliki t-statistics lebih kecil dari 1,96 maka suatu hipotesis tersebut akan ditolak (Perdana et al., 2018).

**Tabel 4.10 Path Coefisient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.690	0.682	0.080	8.588	<b>0.000</b>
Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.411	0.424	0.118	3.496	<b>0.000</b>
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.064	0.068	0.125	0.516	<b>0.606</b>
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0.021	0.036	0.120	0.178	<b>0.859</b>
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.290	0.297	0.076	3.807	<b>0.000</b>

Sumber : Data Primer diolah, Peneliti 2023

Uji Hipotesis 1

Ho1: Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha1: Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel path coefficient dengan nilai P-Value sebesar  $0.000 < 0.05$  atau dengan t- statistik sebesar  $8.588 > 1.96$  maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### Uji Hipotesis 2

Ho2: Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja.

Ha2: Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan tabel path coefficient dengan nilai P-Value sebesar  $0.000 < 0.05$  atau dengan t- statistik sebesar  $3.496 > 1.96$  maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

#### Uji Hipotesis 3

Ho3: Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha3: Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel path coefficient dengan nilai P-Value sebesar  $0.606 > 0.05$  atau dengan t- statistik sebesar  $0.516 < 1.96$  maka Ho3 diterima dan Ha3 ditolak yang berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Hipotesis 4

Ho4: Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja.

Ha4: Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan tabel path coefficient dengan nilai P-Value sebesar  $0.859 > 0.05$  atau dengan t- statistik sebesar  $0.178 < 1.96$  maka Ho4 diterima dan Ha4 ditolak yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja.

#### Uji Hipotesis 5

Ho5: Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha5: Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel path coefficient dengan nilai P-Value sebesar  $0.000 < 0.05$  atau dengan t- statistik sebesar  $3.807 > 1.96$  maka Ho5 ditolak dan Ha5 diterima yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### d. uji Mediasi

Pada uji mediasi, jika pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik  $> 1,96$ , maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.



**Tabel 4. 11 Specific Indirect Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.015	0.021	0.082	0.180	<b>0.857</b>
Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.284	0.289	0.088	3.232	<b>0.001</b>

Sumber : Data Primer diolah, Peneliti 2023

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Dimediasi Disiplin Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bernilai signifikan karena P value  $0,000 < 0,05$  dan uji mediasi pada Specific Indirect Effect variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Disiplin Kerja terjadi bernilai tidak signifikan karena P-Value bernilai  $0,857 > 0,05$  dan T-statistik sebesar  $0,180 < 1,96$ . Dapat disimpulkan disiplin kerja tidak memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang artinya *non mediation*.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Dimediasi Disiplin Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bernilai tidak signifikan karena P value  $0,606 > 0,05$  dan uji mediasi pada Specific Indirect Effect variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Disiplin Kerja bernilai signifikan karena P-Value bernilai  $0,001 < 0,05$  dan T-statistik sebesar

3,232 > 1,96. Dapat disimpulkan disiplin kerja memediasi Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan yang artinya *full mediation*.

e. Goodness Of Fit Model

**Tabel 4. 12 Goodness Of Fit Model**

<b>Rerata Comunalitiy</b>	<b>R Square</b>	<b>Goodness Of Fit Model</b>
0.813	0.179	0.544
	0.721	

Sumber : Data Primer diolah, Peneliti 2023

Berdasarkan table di atas, Berikut adalah perhitungan Goodness of Fit (GoF) pada penelitian ini:

$$\begin{aligned} & \sqrt{Com \times R^2} \\ & \sqrt{0,813 \times 0,670} = \\ & = 0.544 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai Goodness of Fit (GoF) adalah 0,544. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat kelayakan sebesar 54,4%, yang termasuk dalam kategori tinggi.

#### **D. Pembahasan**

## 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena P value bernilai  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-statistik sebesar 8,588. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan yang ada di perusahaan, apabila disiplin kerja sudah baik maka kinerja karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) dengan judul Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dan penelitiannya menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, karena P value bernilai  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-statistik sebesar 3,496. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memberikan kepuasan kerja dalam bentuk insentif atau dengan memberi penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan kepada para pegawai agar semakin meningkatkan disiplin kerja pada pegawai.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Agustina dkk (2014) dengan judul dampak pengawasan dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Dan dari hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

### 3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena P value bernilai  $0,606 > 0,05$  dan nilai t-statistik sebesar  $0,516$ . Maka untuk pemenuhan kepuasan kerja bagi pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Hal ini untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan dan dapat merugikan pegawai dan perusahaan, Selain itu juga dapat mempengaruhi tingkat hasil kinerja karyawan..

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen dkk (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Dan dari hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja, karena P value bernilai  $0,859 > 0,05$  dan nilai t-statistik sebesar  $0,178$ . maka peran pemimpin

dalam memotivasi agar karyawan bisa menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu .

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kumawati dkk (2017) yang menunjukkan dengan hasil pengaruh motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja.

#### 5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan , karena P value bernilai 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 3,807. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasibuan dkk (2018) dengan judul pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Dan dari hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Disiplin Kerja dinyatakan bernilai

tidak signifikan Karena hasil P-Value  $0,857 > 0,05$  dan T-statistik sebesar  $0,180 < 1,96$ . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan tanpa adanya Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi.

#### 7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Disiplin Kerja dinyatakan bernilai signifikan Karena hasil P-Value  $0,001 < 0,05$  dan T-statistik sebesar  $3,232 > 1,96$ . Hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja memediasi Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT.Putra Rasya Mandiri. Responden dalam penelitian ini berjumlah 83 karyawan, kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Putra Rasya Mandiri dengan nilai T-Statistic 3,807 dan P-Value 0,000. Dan dengan nilai F-Square 0,212 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masuk dalam nilai kategori sedang.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja PT.Putra Rasya Mandiri dengan nilai T-Statistic 0,178 dan P-Value 0,859. Dan dengan nilai F-Square 0,000 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja tidak ada pengaruh.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Putra Rasya Mandiri dengan nilai T-Statistic 0,516 dan P-Value 0,606. dan dengan nilai F-Square 0,009 yang artinya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak ada

pengaruh.

4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja PT.Putra Rasya Mandiri dengan nilai T-Statistic 3,496 dan P-Value 0,000. Dan dengan nilai F-Square 0,145 yang artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja masuk dalam nilai kategori kecil.
5. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Putra Rasya Mandiri dengan nilai T-Statistic 8,588 dan P-Value 0,000. Dan dengan nilai F-Square 1,398 yang artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan masuk dalam nilai kategori besar.
6. Pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja dinyatakan tidak signifikan. Karena pada uji mediasi terdapat nilai T-Statistic dan P-Value tidak memenuhi standar. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan tanpa adanya Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi.
7. Pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja dinyatakan signifikan. Karena pada uji mediasi terdapat nilai T-Statistic dan P-Value memenuhi standar. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memediasi Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan



## **B. Saran**

1. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
2. Bagi pihak Perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang meraih prestasi, hal ini dapat memberikan motivasi kerja dalam meningkatkan disiplin kerja
3. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik membantu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dengan mengarahkan motivasi dan kepuasan kerja
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan serta memperluas literature sebagai acuan dalam melakukan penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

Abdillah dan Hartono. (n.d.). *Partial least square (PLS) : alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta : Andi, 2015..

Al Fajar Ansory, & Meithiana Indrasari,. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Indonesia Pustaka.

*Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. (2014). Gramedia Widiasarana Indonesia.

Andreas Wijaya. (2019). *Metode Penelitian Menggunakan Smart Pls 03*. Innosain.

AZUAR JULIANDI. (2022, August 30). *STRUCTURAL EQUATION MODEL PARTIAL LEAST SQUARE (SEM-PLS) DENGAN SMARTPLS*. YouTube. Retrieved July 25, 2023, from [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60950176/Modul\\_SEM-PLS20191019-80871-qxsi41-libre.pdf?1571479920=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSTRUCTURAL\\_EQUATION\\_MODEL\\_PARTIAL\\_LEAST.pdf&Expires=1690295521&Signature=Nv31ECmxkovjqhCDB7fXF-DlrmX1k](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60950176/Modul_SEM-PLS20191019-80871-qxsi41-libre.pdf?1571479920=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSTRUCTURAL_EQUATION_MODEL_PARTIAL_LEAST.pdf&Expires=1690295521&Signature=Nv31ECmxkovjqhCDB7fXF-DlrmX1k).

Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group

Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti Tobing, Dewi Prihatini. (2018).

*View of PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP IX JEMBER.* Jurnal - Universitas Jember. Retrieved July 25, 2023, from <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/7890/5558>

Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke enam ed.). Pranada Media Group.

Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-8 ed.). Kencana.

Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan kesebelas ed.). Prananda Media Group.

George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education.

Ghozali & Latan. (2015). *Partial least squares : konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012 Deskripsi Fisik.

Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Islamiati, C., Sentosa, E., & Effendi, M. S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia*. IKRAITH-EKONOMIKA.

ISSN 2303-1174 F.H. Kalesaran., S.L. Mandey. P.A. Mekel. *Pengaruh Motivasi, Penempatan.... 184 Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desem.* (n.d.). Neliti. Retrieved July 25, 2023, from <https://media.neliti.com/media/publications/2361-ID-pengaruh-motivasi-penempatan-kerja-dan-pengembangan-karir-terhadap-kinerja-pegaw.pdf>

Jogiyanto HM Willy Abdillah Sigit Suyantoro, F.I. (n.d.). *Sistem tatakelola teknologi informasi*. Yogyakarta : Andi, 2011.

Jufrizen. (2018). *PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Publikasi Ilmiah UMS. Retrieved July 25, 2023, from <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/9974/28.%20Jufrizen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jufrizen Jufrizen. (2021). *View of Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal - CERED Indonesia. Retrieved July 25, 2023, from <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/419/434>

- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan* (Pertama ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Olivia Theodora. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SEJAHTERA MOTOR GEMILANG | Theodora | Agora. Retrieved July 25, 2023, from <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3615/3283>
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : Teori, konsep dan indikator* (cet 1 ed.). Zanafa, pekanbaru.
- Pramularso, E. Y. (2017, September 2). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan* | Pramularso | Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen. e Journal BSI. Retrieved July 25, 2023, from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2220/1573>.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Diana Angelica Ria Cahyani Abdul Rosyid. (2013). *Organizational behavior* (12th ed.). Penerbit Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. Mary Coulter. (2016). *Manajemen Jilid 1* (13th ed.). Erlangga.

Setijadi, Chairman SCI. (2023, January 3). *Sektor Logistik 2023, Butuh Risk & Change Management*. Logistik News. Retrieved July 25, 2023, from <https://www.logistiknews.id/2023/01/03/sektor-logistik-2023-butuh-risk-change-management/>.

Siswoyo Haryono. (2011). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel PLS*.

Sri Larasati. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pertama ed.). Deepublish.

STONER, James A.F. Freeman, R. Edward Gilbert, Daniel R. Sindoro, Alexander. (2016). *Manajemen* (lengkap ed.). Prenhallindo.

Sugiyono. (n.d.). *Metode penelitian kebijakan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian evaluasi* (Cetakan ke-2 :Agustus 2019 Cetakan 1 ed.). Alfabeta, 2017.

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif* (cet 1 ed.). Alfabeta.

Sumadhinata. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON EDUKATIF DI SALAH SATU UNIVERSITAS SWASTA DI BANDUNG | Sumadhinata | Sustainable Competitive Advantage (SCA). Retrieved July 25, 2023, from <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/1218>

Sunyoto Usman. (2018). *Modal Sosial*. Pustaka Pelajar.

Uma Sekaran. (n.d.). *Metode penelitian untuk bisnis* (6th ed.). Salemba Empat, 2017.

Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada, Bandung.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Muhammad Haekel Awwali
2. Tempat tanggal lahir : Jakarta, 18 Juni 2001
3. Jenis kelamin : Laki - laki
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Agama : Islam
6. Alamat Rumah : Jl. Permata No.12 Rt 007/004 kel. kebon pala  
Kec. Makasar Jakarta Timur
7. Email : am.haekel17@gmail.com
8. Riwayat pendidikan: SDN 04 pagi (lulus tahun 2013)  
SMPN 275 Jakarta (lulus tahun 2016)  
SMK Muhammadiyah 7 (lulus tahun 2019)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Persada Indonesia Y.A.I (tahun 2019 s.d 2023)

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1



**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Kampus A: Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 10340, Indonesia  
Telepon : (021) 3904858, 31936540 Fax: (021) 3140604

Jakarta, 15 Juni 2023

No : 45/SKR/FEB UPI Y.A.I/VI/2023  
Perihal : Penunjukan sebagai Pembimbing Skripsi Semester Genap 2022 / 2023

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu  
**DR. ENDRI SENTOSA, SE, MM**  
Di  
Jakarta

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen S1 Universitas Persada Indonesia Y.A.I, untuk Semester Genap 2022 / 2023 maka dengan ini kami harapkan bantuan Bapak /Ibu memberikan Bimbingan kepada mahasiswa :

**N A M A : MUHAMMAD HAEKEL AWWALI**  
**N I M : 1914290045**  
**Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI INTERVENING PT PUTRA RASYA MANDIRI**

Kami memberikan kewenangan yang penuh dalam hal perbaikan outline dan judul yang telah disetujui, namun apabila ada perubahan yang berkaitan dengan mata kuliah pokok, mohon mahasiswa yang bersangkutan melaporkan kembali kepada Ka. Prodi Jurusan Manajemen S1.

Batas penyusunan skripsi untuk Semester Genap 2022 / 2023 pada tanggal 26 Juni 2023 .

Atas perhatian dan kesediaan Bapak / Ibu kami mengucapkan terimakasih.

Hormat Kami,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I  
  
**Dr. Marhalinda, SE, MM**  
Dekan

**Catatan :**

1. Kepada Pembimbing mohon dimintakan Surat Survey / Riset dari perusahaan yang bersangkutan pada saat penandatanganan skripsi yang akan diuji
2. Jumlah bimbingan minimal 8 kali pertemuan

## Lampiran 2



**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Kampus A: Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 10340, Indonesia

Nomor : 086/SR/D/EMA-FEB UPI Y.A.I/VI/2023 Jakarta, 22 Juni 2023  
Lamp : -  
Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth,  
Bapak Mujiono Manajer Operasional  
PT. Putra Rasya Mandiri  
Gedung Sentra Kramat, Jl. Kramat Raya Blok B-15 No 7-9,  
Jakarta Pusat 10450.  
Di-  
Jakarta

Dengan hormat,

Berkenaan dengan penyelesaian tugas penyusunan skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I. mahasiswa kami telah memilih institusi bapak/ibu sebagai subyek penelitian.

Oleh karena itu, kami selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I mohon kesediaan Bapak/ibu untuk memberikan ijin bagi mahasiswa kami:

Nama : Muhammad Haekel Awwali  
No. Mahasiswa : 1914290045  
No. Telp : 082120028721  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen S1  
Semester : VIII (Delapan)

Untuk melaksanakan pengambilan data di Instansi/perusahaan yang Bapak/ibu pimpin, guna penyusunan skripsi mahasiswa tersebut di atas, dengan judul :

*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening PT. Putra Rasya Mandiri.*

Pelaksanaan Penelitian Data mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I, disesuaikan dengan jadwal yang ditentukan oleh instansi Bapak/ibu pimpin.

Demikian permohonan ini kami sampaikan. Atas bantuan dan kerjasamanya yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I  
  
**Dr. Marhalinda, SE, MM**  
Dekan

## Lampiran 3



# PT PUTRA RASYA MANDIRI

## General Contactor and Supplier

Alamat : Gedung Sentra Kramat, Jln.Kramat Raya Blok B-15 No. 7-9, Jakarta Pusat 10450.  
Telepon : 021-22420028  
Email : pt.putrasyamandiri@gmail.com

---

Kepada YTH  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Persada Indonesia Y.A.I  
Dr. Marhalinda, SE, MM  
Di tempat

Dengan Hormat,

Perihal permohonan ijin penelitian mahasiswa yang tercantum di bawah ini

Nama : Muhammad Haekel Awwali  
No. Mahasiswa : 1914190045  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen S1

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut dapat melakukan penelitian di perusahaan PT. Putra Rasya Mandiri dan dapat melakukan pengambilan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi yang bersangkutan

Selama berada di perusahaan, mahasiswa yang bersangkutan berada dibawah pengawasan pimpinan PT. Putra Rasya Mandiri dan wajib mematuhi semua peraturan serta tata tertib yang berlaku di perusahaan.

Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, 23 Juli 2023

**PT.PUTRA RASYA MANDIRI**  
**DIVISI HUMAS & PEMASARAN (MPR)**

**Wargono**  
Departement Head

Lampiran 4



**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Kampus A: Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 10340, Indonesia  
 Telepon : (021) 3904858, 31936540 Fax: (021) 3140604

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

1. Nama Mahasiswa : MUHAMMAD HAEKEL AWWALI
2. Nomor Mahasiswa : 1914290045
3. N P M : .
4. Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
5. Program Studi : MANAJEMEN
6. Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT.PUTRA RASYA MANDIRI
7. Tgl. mengajukan outline : 10 APRIL 2023
8. Tgl. selesai menulis skripsi : .
9. Pembimbing skripsi : ENDRI SENTOSA SE., MM
10. Keterangan : .

Bulan	Tanggal	Paraf Pembimbing	Paraf Mahasiswa	Pokok Bahasan
April	15 April	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	Pengarahan topik
Mei	5, 2023	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	ACC Judul
Mei	19, 2023	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	Pengarahan Bab 1,2 dan 3
Mei	26, 2023	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	Revisi bab 1,2 dan 3
Juni	16, 2023	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	Revisi Lab, 2 dan 3
Juni	23, 2023	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	ACC bab 1,2 dan 3
Juni	30, 2023	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	Revisi bab 4
Juli	21, 2023	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	ACC bab 4 dan 5

Jakarta,  
 Tanda tangan Pembimbing Skripsi

( *[Signature]* )  
 ( ENDRI SENTOSA )

## Lampiran 5

### KUESIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervensi PT. Putra Rasya Mandiri (Studi Kasus pada Karyawan PT. Putra Rasya Mandiri). Oleh karena itu, kami memohon dengan hormat kesediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada saya ucapkan terima kasih

#### **Profil Responden**

a. Nama :

b. Jenis Kelamin

Laki – Laki

Perempuan

c. Usia

24- 30 Tahun

31 - 35 Tahun

36 - 40 Tahun

41 - 50 Tahun

d. Pendidikan Terakhir

SMA / SMK Sederajat

D3

S1

S2

S3

## **PETUNJUK PENGISIAN**

Sebelum anda mengisi pernyataan – pernyataan pada kuesioner ini, dimohon untuk membaca petunjuk pengisian terlebih dahulu dibawah ini.

1.Mohon untuk dibaca dengan cermat dan teliti pada setiap pernyataan pada penelitian ini.

2.Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan situasi anda selama ini secara pribadi.

3.Pilihan jawaban pada penelitian ini yang tersedia yaitu ada 5 macam, diantaranya sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R= Ragu

S= Setuju

SS = Sangat Setuju

4.Pada pengisian kuesioner ini, tidak ada jawaban salah atau benar. Karena semua jawaban dari anda akan dianggap benar.

5.Jawaban yang anda berikan akan dijamin kerasiaannya. Karena jawaban anda hanya untuk kepentingan ilmiah penelitian.

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
<b>MOTIVASI KERJA (x1)</b>	<b>kebutuhan untuk meraih prestasi</b>	Tanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.	1. Saya memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan					
		Antusiasme meraih prestasi yang tinggi.	2. Saya memiliki antusiasme yang tinggi untuk meraih prestasi					
		Konsisten dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati.	3. Saya dapat Konsisten dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati.					
	<b>Kebutuhan untuk Berafiliasi</b>	Keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain.	4. Saya mampu dan memiliki Keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain.					
		Siap mengambil risiko.	5. Saya siap mengambil resiko dalam setiap keputusan					
		Berusaha untuk bekerja lebih baik dari orang lain.	6. Saya mampu Berusaha untuk bekerja lebih baik dari orang lain.					
	<b>Kebutuhan akan kekuasaan</b>	Kemampuan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja.	7. Saya mampu untuk berkomunikasi dengan rekan kerja.					
		Memimpin bawahan	8. Saya mampu memimpin bawahan					
		Mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	9. Saya Mampu bekerja sama dengan rekan kerja.					



variabel	dimensi	indikator	pernyataan	STS	TS	R	S	SS
<b>KEPUASAN KERJA (X2)</b>	Pekerjaan itu sendiri	Kesempatan untuk berkembang dan belajar di pekerjaan	1.Saya memiliki Kesempatan untuk berkembang dan belajar di pekerjaan					
		tingkat tantangan dalam pekerjaan	2.Saya tertarik dengan tingkat tantangan dalam pekerjaan					
	Gaji	Konsistensi dan ketepatan pembayaran gaji	3.Gaji saya selalu dibayarkan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan					
		Kesesuaian gaji dengan tingkat tanggung jawab dan kontribusi	4.Gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan kontribusi					
	Kesempatan Promosi	Ketersediaan jalur karir yang jelas dan terstruktur	5. Perusahaan memiliki Ketersediaan jalur karir yang jelas dan terstruktur					
		Keadilan dalam proses penilaian dan promosi	6.Perusahaan memiliki Keadilan dalam proses penilaian dan promosi					
	Pengawasan	Kepemimpinan yang adil dan mendukung	7.Kepemimpinan yang adil dan mendukung dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja					
		Pembinaan dan bimbingan yang efektif	8.Pembinaan dan bimbingan yang efektif dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja					
	Rekan kerja	Tim yang solid dan saling mendukung	9.Tim yang solid dan saling membantu dapat meningkatkan kepuasan kerja					
		Lingkungan kerja yang inklusif dan ramah	10.Lingkungan kerja yang inklusif dan ramah dapat meningkatkan kepuasan kerja					

variabel	dimensi	indikator	pernyataan	STS	TS	R	S	SS
<b>DISPLIN KERJA (Z)</b>	Kepatuhan waktu	Tiba di tempat kerja tepat waktu	1. Tepat waktu saat tiba di tempat kerja merupakan disiplin kerja					
		Pemanfaatan waktu dengan efisien	2. Memanfaatkan waktu dengan efisien merupakan disiplin kerja					
		Tidak pernah absen/ tidak bekerja	3. Saya selalu hadir dan memulai pekerjaan tepat waktu.					
	Tanggung jawab pekerjaan	Mematuhi segala peraturan organisasi atau perusahaan	4. Saya mampu Mematuhi segala peraturan organisasi atau perusahaan					
		Sasaran pekerjaan	5. Saya mampu menyelesaikan sasaran dari tugas yang diberikan					
		Membuat laporan kerja harian	6. Saya mampu membuat laporan kerja harian					

variabel	dimensi	indikator	pernyataan	STS	TS	R	S	SS
KINERJA KARYAWAN (Y)	Kualitas kerja	Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru atau solusi inovatif	1.Saya memiliki Kemampuan untuk menghasilkan ideide baru atau solusi inovatif					
		Tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan	2.Saya mampu mencapai Tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan					
	Kuantitas Kerja	Kemampuan untuk memenuhi target atau tenggat waktu yang ditetapkan	3.Saya memiliki Kemampuan untuk memenuhi target atau tenggat waktu yang ditetapkan					
		jumlah pekerjaan yang dihasilkan	4.jumlah pekerjaan yang dihasilkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan					
	Ketepatan waktu	Kepatuhan terhadap jadwal yang ditetapkan	5.Saya mematuhi jadwal yang sudah ditetapkan					
		Tingkat keandalan dalam menghormati janji waktu	6.Saya memiliki Tingkat keandalan dalam menghormati janji waktu					
	Efektifitas	Kontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja	7.Saya dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja					
		Konsistensi dalam menghasilkan hasil yang signifikam dan berdampak	8.Saya memiliki Konsistensi dalam menghasilkan hasil yang signifikan dan berdampak					
	Kemandirian	Kemampuan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan tugas secara mandiri	9.Saya memiliki Kemampuan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan tugas secara mandiri					
		Kemampuan dalam mengelola waktu dan sumber daya secara independen	10.Saya memiliki Kemampuan dalam mengelola waktu dan sumber daya secara independen					

## Lampiran 6

### Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

MOT1.1	MOT1.2	MOT1.3	MOT1.4	MOT1.5	MOT1.6	MOT1.7	MOT1.8	MOT1.9
4	4	3	2	2	3	3	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	2
5	4	4	5	4	4	4	5	5
3	4	2	2	1	1	2	2	2
5	5	4	3	3	4	4	3	5
4	4	4	3	3	3	4	4	3
4	3	2	4	4	2	2	2	3
5	5	5	4	4	4	5	5	4
3	3	3	4	4	3	4	4	4
3	3	2	2	2	2	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	3	4	4	5	5	3
5	4	2	5	3	2	5	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	2	2	3	2	1	4	2	3
4	4	3	3	3	3	4	4	4
3	2	2	3	2	2	5	5	3
4	2	2	2	2	2	4	4	4
5	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	1	1	3	3	2	2	2	5
4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	3	2	2	2	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	3	3	5	5	3

5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	4	4	4	3
4	2	3	3	3	3	4	4	1
5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	4	5	4	4	4	5	5	5
2	2	1	3	3	2	4	5	3
5	4	5	4	5	4	4	5	4
3	2	2	2	2	2	2	2	3
5	4	3	4	4	2	4	5	1
4	4	2	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	5	3	4	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	3	3	3	4	5	5	4
4	4	3	4	3	4	4	4	3
4	4	3	4	3	4	4	4	3
4	5	4	5	4	4	4	4	3
4	4	2	4	3	3	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	2	3	3	2	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	3	4	2	2	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	4	5	4	3	5	4	4
5	3	5	3	3	3	5	5	5
5	5	5	5	3	3	4	5	4
5	5	5	3	3	4	5	5	4
4	3	2	3	3	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	5	4	4	5	5	3

5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	4
5	4	3	4	4	4	5	5	5
4	4	3	3	2	2	3	3	2
3	4	3	3	3	3	4	4	3

### Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja

KEP1.1	KEP1.2	KEP1.3	KEP1.4	KEP1.5	KEP1.6	KEP1.7	KEP1.8	KEP1.9	KEP1.10
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	5	5	4	3	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	3	5	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5	3	3	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	5	3	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
4	1	3	1	5	5	1	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	5	4	3	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
2	3	3	4	2	3	3	3	4	4
1	2	1	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	2	5	4	5	5	5	5
5	5	5	2	3	2	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
3	2	5	4	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3

4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4

### Hasil Kuesioner Disiplin Kerja

DIS1.1	DIS1.2	DIS1.3	DIS1.4	DIS1.5	DIS1.6
3	4	3	4	4	4
5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4
3	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5
2	3	3	4	4	4



5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
3	3	3	3	4	4
4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5
4	4	5	5	4	4
3	5	3	4	4	4
5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5

5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5

### Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

KIN1.1	KIN1.2	KIN1.3	KIN1.4	KIN1.5	KIN1.6	KIN1.7	KIN1.8	KIN1.9	KIN1.10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	3	5	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4

4	5	5	5	5	4	4	4	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
2	3	4	4	4	3	2	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
4	4	5	4	3	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

## Lampiran 7

### Hasil Turnitin Perpus FEB UPI Y.A.I MUHAMMAD HAEKEL AWWALI 1914290045

#### ORIGINALITY REPORT

<b>30%</b> SIMILARITY INDEX	<b>29%</b> INTERNET SOURCES	<b>17%</b> PUBLICATIONS	<b>0%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

#### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repository.umsu.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>dspace.uii.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>journals.usm.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>lib.ibs.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repository.stiemahardhika.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>



# UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus A: Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 10340, Indonesia  
Telepon : (021) 3904858, 31936540 Fax: (021) 3140604

### KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : MUHAMMAD HAEKEL AWWALI
2. Nomor Mahasiswa : 1914290045
3. N P M :
4. Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
5. Program Studi : MANAJEMEN
6. Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT.PUTRA RASYA MANDIRI
7. Tgl. mengajukan outline : 10 APRIL 2023
8. Tgl. selesai menulis skripsi :
9. Pembimbing skripsi : ENDRI SENTOSA SE., MM
10. Keterangan :

Bulan	Tanggal	Paraf Pembimbing	Paraf Mahasiswa	Pokok Bahasan
April	15 April			Pengarahan topik
Mei	5, 2023			ACC Judul
Mei	19, 2023			pengarahan Bab 1,2 dan 3
Mei	26, 2023			Revisi bab 1,2 dan 3
Juni	16, 2023			Revisi bab, 2 dan 3
Juni	23, 2023			ACC bab 1,2 dan 3
Juni	30, 2023			Revisi bab 4
Juli	21, 2023			ACC bab 4 dan 5

Jakarta,  
Tanda tangan Pembimbing Skripsi

( ENDRI SENTOSA )