

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja

Fenni Selfania¹, Kemas Muhammad Husni Thamrin^{2✉}, Wita Farla WK³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya

kemasmhthamrin@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable among the staff of the Faculty of Medicine at Sriwijaya University. The sample in this study consists of BLU employees at the Faculty of Medicine, Sriwijaya University. The total sample consists of 108 people using the questionnaire data collection technique, and the method used is the Likert scale. The analysis method in this study uses the structural equation model (SEM). The results of this study indicate that work discipline and work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction. Work discipline and work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction. Employee performance has a positive and significant effect on job satisfaction. Work discipline and work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction through employee performance.

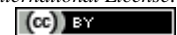
Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction, The Faculty of Medicine

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel *intervening* kepuasan kerja di pegawai fakultas kedokteran universitas sriwijaya. Yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah para karyawan BLU yang ada di fakultas kedokteran universitas sriwijaya. Total sampel terdapat 108 orang dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, metode yang digunakan adalah skala likert. Metode Analisis pada penelitian ini menggunakan structural equation model (SEM). Hasil Penelitian ini adalah Disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Fakultas Kedokteran

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Organisasi merupakan kelompok yang didalamnya terdapat orang-orang dengan peran yang sudah ditentukan secara formal dimana mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Semua organisasi atau perusahaan baik lembaga swasta maupun pemerintahan didirikan dengan harapan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Keberhasilan dalam usaha mencapai suatu tujuan organisasi tergantung pada pemanfaatan sumber daya yang ada, terutama pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan yang tepat terhadap sumber daya manusia yang ada agar dapat dimanfaatkan secara optimal [1].

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian dari fungsi manajemen yang ada dimana berfokus pada proses untuk mendapatkan training, motivating, dan mempertahankan karyawan yang kompeten [2]. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Sebuah perusahaan yang mengelola MSDM nya dengan lebih efektif, karyawan dan pelanggannya akan cenderung lebih puas, dan perusahaan cenderung lebih

inovatif, memiliki produktivitas yang lebih besar, dan mengembangkan reputasi yang lebih baik di masyarakat. MSDM jika dikelola dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula pada suatu organisasi [3].

Kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan [4]. Hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [5]. Kinerja merupakan hasil akhir yang diberikan oleh individu atau pegawai dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi, baik apakah kinerja itu baik maupun kinerja itu buruk [6].

Salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh dan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja karena disiplin kerja dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standar dan aturan [7]. Sehingga kesalahan-kesalahan dapat dicegah [8]. Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, sedangkan disiplin yang baik menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang diberikan kepadanya [9]. Hal ini mendorong

semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan membantu masyarakat [10].

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya disiplin kerja saja tetapi dengan memberikan motivasi dalam bekerja [11]. Motivasi adalah proses yang mengacu pada usaha seseorang dimana orang tersebut diberi energi, diarahkan, serta berkelanjutan untuk menuju tercapainya suatu tujuan. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai arah dan kegigihan dalam tindakan. Motivasi berkaitan dengan mengapa orang memilih tindakan tertentu dari pada orang lain, dan mengapa mereka melanjutkan tindakan yang dipilih dan sering kali dalam jangka waktu yang lama [12].

Peningkatan kinerja karyawan selain melalui disiplin kerja dan pemberian motivasi akan pekerjaan juga dapat dilakukan dengan cara memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, sedangkan jika seseorang yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya [13]. Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya merupakan salah satu unit kerja di Institusi Pendidikan Universitas Sriwijaya yang juga terus berusaha meningkatkan mutu serta kualitas sumber daya manusianya dalam hal ini kinerja karyawannya (Kepegawaian Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada saat melakukan studi pendahuluan pada Bulan Januari 2023 pada Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, ditemukan beberapa fenomena masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja pada Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) Universitas Sriwijaya yaitu para pegawai BLU Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya masih kurang disiplin dalam bekerja. Ketidaksiplinan para Pegawai BLU ini terlihat dari mereka yang sering datang terlambat, pulang cepat, dan tidak berada di kantor pada saat jam kerja.

Pada saat melakukan studi pendahuluan, selain fenomena masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, ditemukan juga fenomena masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai [14]. Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya juga kurang termotivasi dalam bekerja hal ini terlihat dari pegawai yang kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target, mereka juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekedar berinovasi dalam penyelesaian pekerjaannya [16]. Hal tersebut dikarenakan pemimpin dan organisasi juga kurang memberikan motivasi kerja terhadap pegawainya. Dengan demikian menjadikan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, hal ini juga terlihat dari seringnya karyawan tidak hadir terutama ketidak hadiran tanpa keterangan.

Kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja dari Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya selanjutnya berdampak pada kinerja mereka. Hal ini dapat dilihat dari Rata-Rata Nilai Capaian Sasaran Kerja Pegawai karena Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya merupakan salah satu unit kerja di Institusi Pendidikan Universitas Sriwijaya yang melakukan penilaian dalam mengukur kinerja pegawainya, melalui penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Setiap pegawai harus membuat rencana kerja selama satu tahun kedepan dan SKP tersebut akan dinilai persemester oleh atasan langsungnya.

Kepala Sub Bagian (Kasubag) Kepegawaian Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya juga mengatakan dalam wawancaranya, bahwa tingkat kinerja pegawai yang belum maksimal selain disebabkan oleh faktor pegawai yang kurang disiplin dan kurang termotivasi dalam bekerja, ternyata juga disebabkan oleh hal lain yaitu karena ketidakpuasan yang dirasakan oleh para pegawai. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya terlihat dari kurang puasnya pegawai atas pekerjaan dibebankan kepada mereka. Selain itu juga para pegawai juga kurang puas dengan hubungan antar karyawan yang kurang terjalin dengan baik dikarenakan beberapa pegawai merasa bahwa ada faktor bias dari atasan dalam memilih pegawai untuk dijadikan kepanitiaan dalam suatu agenda atau event. Pekerjaan yang juga seharusnya bukan tanggung mereka malah dibebankan kepada mereka, para pegawai juga merasa kurang puas dalam bekerja karena kekurangannya fasilitas ruangan penyimpanan berkas dan arsip untuk bekerja sehingga ruangan mereka terasa sangat penuh oleh dokumen-dokumen, serta kurang puasnya pegawai terhadap sikap pemimpin yang kurang memperhatikan dan memotivasi pegawai dalam bekerja [17].

Terdapat beberapa research gap dalam penelitian terdahulu, yaitu pertama penelitian yang mengatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja juga dibuktikan pada penelitian yang hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [18].

Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung, disiplin kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya yang mendukung hasil yang sama, dimana hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja [19]. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya?.

2. Metode Penelitian

Terdapat banyak dimensi dan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi mengatakan bahwa indikator kedisiplinan diantaranya kehadiran karyawan yang datang tepat waktu ditempat kerja, absensi, ketelitian, perhitungan, mentaati peraturan dan pedoman kerja, tanggung jawab, kepatuhan, kelancaran, suasana harmoni, saling menghargai. Selanjutnya indikator disiplin kerja antara lain Taat terhadap peraturan waktu. Peraturan waktu dilihat dari ketepatan seorang pegawai dalam menjalankan aturan yang berlaku di instansi pada jam masuk kerja, pulang kerja dan jam istirahat, Taat terhadap aturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggungjawab sesuai dengan unit kerja, dan Taat terhadap peraturan lain [20].

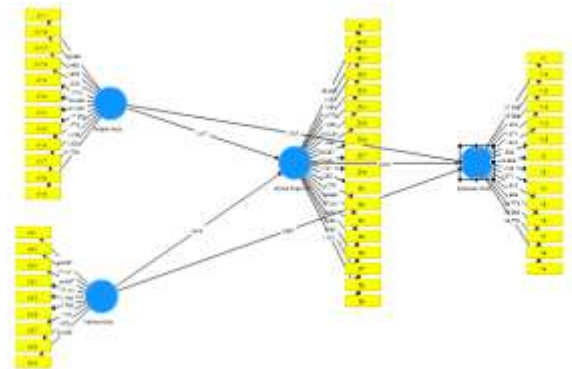
Beberapa macam teori motivasi yaitu Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Kebutuhan ERG Alderfer, Teori Kebutuhan Dua Faktor Herzberg, dan Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland. Pertama yaitu Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Teori Abraham Maslow mengemukakan lima kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya. Teori ini juga mengatakan bahwa seseorang akan terus menerus termotivasi oleh kesempatan-kesempatan untuk pemenuhan diri selama kebutuhan-kebutuhan lainnya masih tetap terpuaskan, semakin besar kebutuhan tersebut terpuaskan, akan semakin kuat para karyawan untuk mengembangkan kinerjanya. Manusia berusaha memenuhi tingkat kebutuhan dari tingkatan yang paling rendah yaitu kebutuhan fisiologis, kemudian akan naik tingkat setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi, begitu seterusnya.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai *Job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job* (Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya). Seorang dengan sikap kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, sedangkan jika seseorang yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diteri ma atas hasil kerja, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis atas pekerjaan karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang didapat seseorang

dalam bekerja, maka akan semakin meningkat kinerja yang akan dihasilkan orang tersebut.

Kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan strandar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil akhir yang diberikan oleh individu atau pegawai dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi, baik apakah kinerja itu baik maupun kinerja itu buruk.

3. Hasil dan Pembahasan



Gambar 1. Path Model Final Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan Gambar 1. menunjukkan nilai t-statistics dan nilai path coefficient pada tiap variabel laten, dalam hal ini menunjukkan seberapa besar hubungan variabel laten.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Variabel Laten

| Vriabel Laten | Original Sample | T-Statistics | P Values | Keterangan |
|---------------|-----------------|--------------|----------|------------|
| X1 - Y | 0.754 | 8.837 | 0.000 | Signifikan |
| X2 - Y | 0.210 | 2.461 | 0.014 | Signifikan |
| X1 - Z | 0.560 | 3.747 | 0.003 | Signifikan |
| X2 - Z | 0.281 | 2.011 | 0.045 | Signifikan |
| Z - Y | -0.189 | 1.890 | 0.027 | Signifikan |
| X1 - Z - Y | 0.233 | 2.608 | 0.009 | Signifikan |
| X2 - Z - Y | 0.155 | 2.087 | 0.037 | Signifikan |

Berdasarkan tabel 1. pengujian hipotesis variabel laten dilakukan menggunakan metode bootstrapping sebagai alat untuk membantu mengurangi ketidakandalan yang berhubungan dengan kesalahan distribusi normal dan penggunaannya. Pengujian hipotesis (γ dan λ) dilakukan dengan resampling bootstrap dengan minimal 500 bootstrap. Berdasarkan pada gambar 1. selain pengujian path coefficient yang memperlihatkan besaran nilai hubungan antara variabel laten endogen bias kognitif terhadap kinerja pemasaran dapat dilihat melalui nilai T-statistics. Dalam hal ini, hipotesis (T-statistics) dianggap signifikan apabila nilai T-statistics > T-table sebesar 1,65 (pada taraf signifikansi 10%). Berikut adalah kesimpulan dari hasil uji hipotesis Berdasarkan variabel laten Disiplin Kerja terhadap

Kepuasan Kerja diperoleh nilai pada P-value pada variabel Y sebesar $0.000 > 0.05$ dan nilai original sample sebesar 0.754 sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan, maka dari itu untuk hipotesis variabel ini atau hipotesis H1 diterima.

Berdasarkan variabel laten Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai pada P-value pada variabel Y sebesar $0.014 > 0.05$ dan nilai original sample sebesar 0.210 sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan, maka dari itu untuk hipotesis variabel ini atau hipotesis H2 diterima. Berdasarkan variabel laten Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai pada P-value pada variabel Z sebesar $0.003 > 0.005$ dan nilai original sample sebesar 0.560 sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan, maka dari itu untuk hipotesis variabel ini atau hipotesis H3 diterima.

Berdasarkan variabel laten Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai pada P-value pada variabel Z sebesar $0.045 > 0.05$ dan nilai original sample sebesar 0.281 sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan, maka dari itu untuk hipotesis variabel ini atau hipotesis H4 diterima. Berdasarkan variabel laten kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai pada P-Value pada variabel Y sebesar $0.027 > 0.05$ dan nilai original sample sebesar -0.189 sehingga dapat disimpulkan untuk hipotesis variabel ini atau hipotesis H5 diterima.

Berdasarkan variabel laten Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Pegawai diperoleh nilai pada P-value pada variabel Y sebesar $0.009 > 0.05$ dan nilai original sample sebesar 0.233 sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 melalui Z memiliki pengaruh positif dan signifikan, maka dari itu untuk hipotesis variabel ini atau hipotesis H6 diterima. Berdasarkan variabel laten Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Pegawai diperoleh nilai pada P-value pada variabel Y sebesar $0.037 > 0.05$ dan nilai original sample sebesar 0.155 sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 melalui Z memiliki pengaruh positif dan signifikan, maka dari itu untuk hipotesis variabel ini atau hipotesis H7 diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Bagaimana disiplin kerja untuk meningkatkan nilai kepuasan kerja. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistics yang lebih tinggi dibandingkan nilai T-table yaitu sebesar $8.837 > 1.65$ dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sebuah pernyataan seperti ini sesuai dengan teori dua faktor. Yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan selalu ada. Dua jenis sumber ketidakpuasan atau ketidakpuasan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan adalah: prosedur

kerja, upah, tunjangan, gaji, dan hubungan kerja antar pegawai. Yang kedua adalah sumber kepuasan, yang terdiri dari motivasi yang berasal dari prestasi kerja atau pengakuan, dan tanggung jawab.

Sebuah penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja seorang karyawan terkait dengan tingkat rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, yang pada gilirannya menghasilkan tingkat upaya yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Hal ini hanya dapat dicapai apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berarti bahwa jika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi, mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih rendah, mereka lebih kurang puas dengan pekerjaan mereka. Disiplin kerja dapat secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistics yang lebih tinggi dibandingkan nilai T-table yaitu sebesar $2.461 > 1.65$ dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pernyataan ini sesuai dengan teori pemenuhan kebutuhan, juga dikenal sebagai teori pemenuhan kebutuhan. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan karyawan bergantung pada apakah kebutuhan seperti bonus, jenjang karir, dan penghargaan dipenuhi atau tidak. Motivasi kerja dapat secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika perusahaan memberikan motivasi yang tepat kepada karyawannya, mereka akan lebih suka melakukan apa yang mereka lakukan, sehingga mereka dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Perusahaan yang tidak memberikan motivasi yang sebanding kepada karyawannya biasanya juga menghadapi masalah ketidakhadiran karyawan. Ketidakpuasan karyawan terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah penyebab utamanya. Jika karyawan dimotivasi secara intrinsik, mereka cenderung akan menyukai pekerjaan mereka. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistics yang lebih tinggi dibandingkan nilai T-table yaitu sebesar $3.747 > 1.65$ dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Karena itu, disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan karena membuatnya dapat melaksanakan program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab yang

besar terhadap pekerjaan yang diberikan. Instruksi berusaha untuk mencegah kesalahan dan keteledoran karyawan yang disebabkan oleh kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan waktu, serta mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan penafsiran. Diperlukan disiplin untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik dan untuk meningkatkan efisiensi dengan mengoreksi tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang berdampak negatif terhadap perusahaan.

Penelitian ini mendukung teori bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian, yang menemukan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel strategi pemasaran memiliki pengaruh terhadap kinerja pemasaran. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistics yang lebih tinggi dibandingkan nilai T-table yaitu sebesar $2.011 > 1.65$ dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang diterapkan pada karyawan FK Unsri berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Menurutnya, motivasi positif harus dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Motivasi akan membuat orang berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuannya. Penelitian dengan menyatakan bahwa teori motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan tulus, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasilnya baik dan berkualitas. Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja.

Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel kinerja pegawai memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistics yang lebih tinggi dibandingkan nilai T-table yaitu sebesar $1.83 > 1.65$ dan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kepuasan pegawai. Meskipun ketidakpuasan adalah kebutuhan dasar manusia, itu tidak memotivasi; hasil penelitian ini sesuai dengan teori dua faktor. Faktor-faktor ini termasuk gaji dan tunjangan, kondisi kerja, kebijakan organisasi, status, keamanan kerja, pengawasan dan otonomi, kehidupan di tempat kerja, dan kehidupan pribadi. Satisfier adalah hal yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya dan membentuk motivasi yang kuat untuk kinerja yang baik. Faktor-faktor ini termasuk prestasi, pengakuan, minat pada pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam suatu

organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja mereka sendiri. Akibatnya, kinerja pegawai merupakan salah satu komponen yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Pegawai. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistics yang lebih tinggi dibandingkan nilai T-table yaitu sebesar $2.608 > 1.65$ dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja akan berdampak baik apabila disiplin kerja tinggi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga produktivitas karyawan akan meningkat.

Pernyataan ini sesuai dengan teori pemenuhan kebutuhan, juga disebut sebagai teori pemenuhan kebutuhan. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan karyawan bergantung pada apakah bonus, jenjang karir, dan penghargaan lainnya dipenuhi. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Pegawai. Berdasarkan pada hasil penelitian

yang telah dilakukan, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistics yang lebih tinggi dibandingkan nilai T-table yaitu sebesar $2.087 > 1.65$ dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja akan berdampak baik apabila motivasi kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga produktivitas karyawan akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan teori dua faktor yang menunjukkan bahwa selalu ada tingkat kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Dua jenis sumber ketidakpuasan atau ketidakpuasan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan adalah: prosedur kerja, upah, tunjangan, gaji, dan hubungan kerja antar pegawai. Yang kedua adalah sumber kepuasan, yang terdiri dari motivasi yang berasal dari prestasi kerja atau pengakuan, dan tanggung jawab.

4. Kesimpulan

Adapun kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menyiratkan bahwa dimensi taat terhadap peraturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lain merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menyiratkan bahwa dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan berafiliasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menyiratkan bahwa dimensi taat terhadap peraturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam

pekerjaan dan taat terhadap peraturan lain merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menyiratkan bahwa dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan berafiliasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menyiratkan bahwa dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan hubungan antar perorangan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai. Ini menyiratkan bahwa kinerja pegawai dapat mempengaruhi pegawai untuk disiplin dalam bekerja sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai. Ini menyiratkan bahwa kinerja pegawai dapat mempengaruhi pegawai dalam memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi.

Daftar Rujukan

- [1] Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. DOI: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20> .
- [2] Yuliandi, & Tahir, R. (2019). Work discipline, competence, empowerment, job satisfaction, and employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 7209–7215. DOI: <https://doi.org/10.35940/ijrte.C6221.098319> .
- [3] Nasution, M. I., & Priangkata, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESSET)*, 1(1), 50–64. DOI: <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27> .
- [4] Pawirosumarto, S., & Iriani, D. (2018). The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline On Employee' Productivity. *International Journal of Economics and Business Administration. International Strategic Management Association*. DOI: <https://doi.org/10.35808/ijeba/175> .
- [5] Titisari, P., Susanto, A. B., & Permatasari, Y. I. (2021). The Role of Internal Communication, Work Discipline, and Employee Loyalty On Employee Performance. *Quality - Access to Success*, 22(184), 166–170. DOI: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.21> .
- [6] Kotera, Y., Taylor, E., Fido, D., Williams, D., & Tsuda-McCaie, F. (2023). Motivation of UK Graduate Students In Education: Self-Compassion Moderates Pathway From Extrinsic Motivation To Intrinsic Motivation. *Current Psychology*, 42(12), 10163–10176. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02301-6> .
- [7] Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. DOI: <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577> .
- [8] Herpratiwi, & Tohir, A. (2022). Learning Interest and Discipline on Learning Motivation. *International Journal of Education in Mathematics, Science and Technology*, 10(2), 424–435. DOI: <https://doi.org/10.46328/ijemst.2290> .
- [9] Chintalapti, N. R. (2021). Impact of Employee Motivation on Work Performance. *Anusandhan – Ndim's Journal of Business and Management Research*, 3(2), 24–33. DOI: <https://doi.org/10.56411/anusandhan.2021.v3i2.24-33> .
- [10] Chen, G., & Kanfer, R. (2024, January 22). The Future of Motivation in and of Teams. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. Annual Reviews Inc.* DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-111821-031621> .
- [11] Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. DOI: <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577> .
- [12] Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The Effect of Training on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(4), 6–13. DOI: <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1477> .
- [13] Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400> .
- [14] Al-Kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshawabkeh, R. O. K., Hamadneh, S., & Alshurideh, M. T. (2023). The Impact of Digital HRM on Employee Performance Through Employee Motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275–282. DOI: <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.006> .
- [15] Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The Effects of Human Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. DOI: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001> .
- [16] J., A. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact On Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008> .
- [17] Loan, L. T. M. (2020). The Influence of Organizational Commitment on Employees' Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. DOI: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007> .
- [18] Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher Job Satisfaction: The Importance of School Working Conditions And Teacher Characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. DOI: <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247> .
- [19] Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021, February 2). Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. MDPI AG. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552> .
- [20] Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002> .