

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GENINDO PRIMA SAKTI CABANG SERANG BANTEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

RADEN BUDI SATRIYO¹

¹) Dosen STISIP Yuppentek
E-mail: radenbudisatriyo007@gmail.com ¹)

ABSTRACT

This research is about the effect of intrinsic motivation and work discipline on employee performance. The aim is to determine the effect of intrinsic motivation and work discipline mediated by job satisfaction on employee performance. The number of samples determined was 96 respondents using population studies or census studies. As an independent variable, namely intrinsic motivation and work discipline, and the intervening variable is job satisfaction, while the dependent variable is employee performance. The analysis used in this study is Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with Smart PLS 3.0. The results of the analysis and conclusions are known that the intrinsic motivation variable does not affect employee performance, this can be seen from the t-statistic value which is smaller than 1,960 which is equal to 0.939, and indirectly through job satisfaction. This can be seen from the sobel test where the value of t is lower than 1,960 which is equal to 0.414. While for the work discipline variable has a positive and significant effect on performance and the job satisfaction variable can mediate work discipline on employee performance. The recommendations conveyed from the results of this study are companies need to foster employee job satisfaction, improve work discipline, provide training and development of motivation and work skills.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu sistem yang terbuka, artinya perusahaan tidak lepas dari lingkungannya, baik yang bersifat *internal* maupun *eksternal*. Manusia sebagai salah satu aspek utama yang ada di dalamnya tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah. Agar dapat mengikuti perubahan dan perkembangan tersebut manusia diharuskan meningkatkan kualitas dan kemampuannya. Di dalam suatu organisasi perusahaan, salah satu sumber daya yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing.

Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah

diharapkan oleh PT Genindo Prima Sakti Cabang Serang. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Penurunan hasil penilaian indikator-indikator kinerja karyawan dapat menjadi petunjuk adanya gejala yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Genindo Prima Sakti Cabang Serang, PT Genindo Prima Sakti Cabang Serang dengan *brand* nya GENERAL KREDIT adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang *Retail* dan *Pembiayaan* sejak tahun 2008 yang merupakan salah satu perusahaan *Retail* dan *Finance* di Wilayah Serang, Tangerang, Bekasi dan Purwakarta, dengan 20 *outlet* yang tersebar di wilayah tersebut. Dengan semakin berkembangnya jaman dan seiring banyak berdirinya perusahaan-perusahaan kredit/pembiayaan yang baru dan lebih modern, kedudukan General

Kredit semakin tergeser dan berkurang secara hasil penjualannya. Penurunan volume penjualan terjadi karena tidak adanya suatu keputusan pembelian yang dilakukan konsumen untuk membeli atau menggunakan produk yang ditawarkan oleh perusahaan. Pada puncaknya di bulan februari sampai dengan juni 2015 dimana terjadi penurunan kinerja yang sangat tajam, diikuti terjadinya krisis *man power*. Pada bulan november 2015 terjadi penurunan hasil yang sangat tajam hanya 50,02% dari target yang seharusnya. Penurunan hasil penilaian indikator-indikator kinerja karyawan dapat menjadi petunjuk adanya gejala yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan.

Terdapat faktor positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Kajian yang telah dilakukan para peneliti sebelumnya mengenai pendekatan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja dilakukan oleh (Ibrahim Masud, 2015); (Hakim, 2006); (Amin karami, *at, el.*, 2013); (Irum Shahzadi, *at el.*, 2014); (Zameer, Hashim, *at, el.*, 2014); (Hestisani, dkk., 2014). (Agustin, 2010; Bestari, 2011; Marcahyono, 2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi beberapa penelitian lain memberikan hasil yang berbeda bahwa motivasi atau motivasi intrinsik tidak terlalu mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Ali Raza Mohsin, *et, al*, 2011); (Dhermawan dkk., 2012); (Liana Lie, dkk, 2016) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya meskipun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi belum tentu mempengaruhi kinerja perusahaan atau tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KAJIAN TEORITIK DAN EMPIRIS

McClelland (1961) dalam Mangkunegara (2013) mendefinisikan motivasi intrinsik adalah sejumlah proses yang bersifat internal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan prestasi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dalam penelitian ini indikator variabel motivasi intrinsik menurut McClelland (1961) dalam Mangkunegara (2013) yaitu:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan memikul resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Mathis dan Jackson (2002) menyebutkan disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakan peraturan-peraturan perusahaan. Indikator untuk mengukur disiplin, yakni menurut (Suparta, Wayan Gede. 2006) dan (Cole, N. 2008) indikator kedisiplinan seorang karyawan, diantaranya: (1) Menggunakan waktu secara efektif, (2) Datang tepat waktu, (3) Kualitas kerja baik, (4) Mengikuti prosedur dan instruksi kerja, (5) Selalu hadir, (6) Berpenampilan sopan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lutan, 2006) dalam (Mathis, 2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang menyenangkan, keadaan emosional yang positif akibat dari penilaian kognitif dari salah satu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut (Steven Brown, 2010) kepuasan kerja merupakan kombinasi aspek ekonomis, psikologis sosiologis, kultural, aktualisasi diri, penghargaan, dan suasana lingkungan. Untuk mengukur kepuasan kerja dijelaskan (Luthans, 2006) dalam bukunya Perilaku Organisasi secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu : (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Kesempatan promosi, (4) Pengawasan (Supervisi), (5) Rekan kerja.

Kelima dimensi tersebut di atas, digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja, dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja karyawan adalah salah satu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Sedangkan (Mathis dan Jackson, 2010) menyebutkan ada enam kriteria untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas, (5) Kehadiran, (6) Kemampuan bekerjasama

PENGARUH ANTAR VARIABEL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi intrinsik diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Karena itu, pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi, lebih mudah mencapai prestasi kerja dan kepuasan kerja, sebaliknya mereka yang memiliki motivasi berprestasi kerja rendah mungkin akan sukar mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi yang bersifat internal dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, sifat pekerjaan dan pertumbuhan pribadi dan kemajuan secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, selanjutnya menetapkan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja (Ananto, dkk., 2016).

Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang (Subudi, dkk., 2015). Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya untuk memperkuat bukti bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja beberapa penelitian terdahulu (Wuysang Pricilya E.B, 2016) hasil penelitian menyimpulkan: variabel motivasi berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja pegawai sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. (Mulyanto, dkk., 2014) Menjelaskan disiplin dapat di katakan sebagai suatu sikap, tingkah laku yang menunjukkan ketaatan individu pada peraturan yang berlaku dalam melakukan tugas sangat diharapkan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan

organisasi, sekaligus menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi, yang pada akhirnya akan menciptakan rasa puas para individu karyawan dari pencapaian kinerja yang dihasilkan. Seorang karyawan sangat termotivasi melaksanakan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja pekerjaan karyawan akan menambah nilai organisasi itu sendiri dan produktivitas karyawan. Selain itu hasil percobaan penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi karyawan telah memberikan penghargaan kepada karyawan dan organisasi akan menjaga kesetiaan karyawan pada klimaks yang tinggi. Selain itu, karyawan akan percaya dengan organisasi, pengawas dan manajemen puncak, ini artinya tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai, karena terciptanya hubungan emosional yang baik antara karyawan dan manajemen. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irum Shahzadi, *at el.*, 2014) menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan kinerja organisasi berkorelasi positif.

Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan (Abdul Hakim, 2006). Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Pamesti, dkk., 2014). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Windy J. Sumaki, *at el.*, 2015) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran yang dimiliki individu dalam melakukan pekerjaan dengan mengikuti, mentaati perturan yang telah di tetapkan dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama. Disiplin kerja pada diri individu erat kaitanya dengan usaha mencapai tujuan individu dan organisasi (Lateiner dan Levine, 2013) dalam (Mahendra Oko, dkk., 2015) disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh individu sendiri menyebabkan pekerja dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan peraturan dan nilai yang tertinggi dari pekerjaan dan tingkah laku dengan harapan pekerjaan yang akan dilakukan seefektif dan seefisien dan menghasilkan *out put* yang maksimal. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Dermawan, dkk 2012) berpendapat bahwa ketika karyawan mengalami kesuksesan dalam pekerjaan yang menantang mental memungkinkan mereka untuk latihan keterampilan dan kemampuan mereka,

mereka mengalami tingkat yang lebih besar dari kepuasan kerja. (Khairiyah, Anisa Nur Syaima, 2013) menyatakan bahwa kesenangan berhubungan dengan perasaan emosional tentang apakah seseorang merasa baik atau buruk tentang pekerjaan.

Dalam penelitiannya (Platis. Ch, *at el.*, 2015) menyebutkan bahwa aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan kerja dan keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di lembaga medis otonom, pemerintah harus fokus pada menghadapi semua kepuasan kerja dan tidak hanya pada salah satu dari faktor-faktor ini (promosi, kondisi kerja, rekan kerja dan sifat pekerjaan yang memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja). Dalam penelitiannya (Platis. Ch, *at el.*, 2015) kurang terpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan sehingga pemberian kebutuhan yang bersifat material dan non material perlu diberikan untuk tercapainya kepuasan kerja. Di dalam suatu perusahaan yang menjadi faktor penting adalah karyawan (manusia) serta bagaimana kepuasan kerja yang diterapkan agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian dilakukan di PT Genindo Prima Sakti yang beralamat di Kepandean Serang Banten. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September 2016 sampai bulan Juni 2017. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 96 pegawai. Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan studi populasi atau studi sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 96 pegawai. Variabel X₁ adalah Motivasi Intrinsik, Variabel X₂ adalah Disiplin Kerja, Variabel Y₁ adalah Kepuasan Kerja dan Variabel Y₂ adalah Kinerja Karyawan. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS)/Smart PLS 3.0

PEMBAHASAN

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan Software Smart PLS 3.0. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghozali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,70.

Hasil pengolahan dengan menggunakan Smart PLS 3.0 nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena masih cukup banyak indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70. Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70. Pada model modifikasi sebagaimana pada Tabel IV.5 tersebut menunjukkan bahwa semua *loading factor* memiliki nilai di atas 0,70, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Pengujian validitas diskriminan juga bertujuan untuk menguji item/indikator dari dua konstruk yang seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1 Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

	Motivasi Intrinsik	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
--	--------------------	----------------	----------------	------------------

MI1	0,810	0,253	0,238	0,358
MI2	0,889	0,382	0,273	0,385
MI3	0,886	0,479	0,293	0,477
MI4	0,912	0,417	0,329	0,396
MI5	0,922	0,399	0,419	0,450
MI6	0,739	0,539	0,340	0,424
DK3	0,539	0,862	0,507	0,564
DK4	0,454	0,896	0,537	0,610
DK7	0,159	0,726	0,461	0,329
KK2	0,449	0,554	0,897	0,604
KK4	0,209	0,520	0,884	0,615
KIN1	0,495	0,571	0,571	0,867
KIN2	0,441	0,554	0,522	0,794
KIN4	0,482	0,480	0,576	0,804
KIN5	0,259	0,463	0,460	0,794
KIN6	0,293	0,469	0,669	0,850

Sumber: Data Pengolahan Data Primer, 2017

Dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk (yang terletak pada garis diagonal) lebih besar dari korelasi antara konstruk sehingga menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Berikut ini akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan

Tabel 2 Composite Reliability dan Average Variance Extracted

	<i>Cronbach's Alph</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Motivasi Intrinsik	0,930	0,945	0,743
Disiplin Kerja	0,776	0,869	0,691
Kepuasan Kerja	0,739	0,884	0,793
Kinerja Karyawan	0,880	0,913	0,677

Sumber: Data Pengolahan Data Primer, 2017

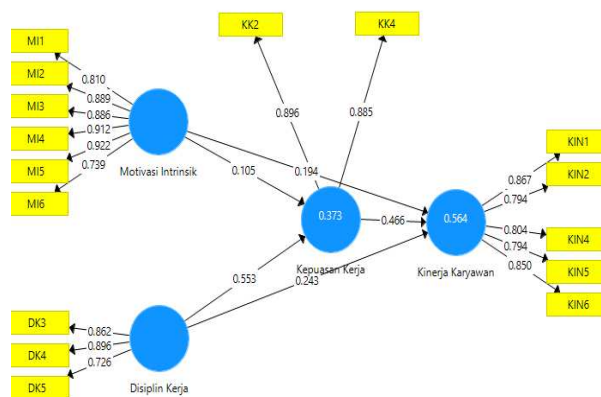
Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite*

reliability di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square*

dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 1 Model Struktural

Dalam menilai model dengan Smart PLS 3.0 dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Pada Tabel

merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan Smart PLS.3.0

Tabel 3 Nilai *R-Square*

Variable	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja	0,368
Kinerja Karyawan	0,566

Sumber: Data Pengolahan Data Primer, 2017

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 2 buah variabel eksogen yaitu variabel Motivasi intrinsik (MI) dan variabel Disiplin Kerja (DK), dimana variabel eksogen tersebut dapat menjelaskan hubungan dengan variabel endogen yaitu, variabel Kepuasan Kerja (KK) dan variabel Kinerja Karyawan (KIN). Tabel 4.17 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel KK diperoleh sebesar 0,373, untuk variabel KIN diperoleh sebesar 0,564. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi instrinsik

dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (KK) sebesar 37,3%, sisanya sebesar 62,7% dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya variabel Motivasi Intrinsik (MI) dan variabel Disiplin Kerja (DK) juga dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (KIN) sebesar 56,4%, sisanya sebesar 43,6% dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4 Result For Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
MI > KK	0,105	0,121	0,103	1,013	0,312

DK > KK	0,553	0,542	0,095	5,807	0,000
MI > KIN	0,243	0,252	0,158	0,541	0,124
DK > KIN	0,501	0,506	0,127	3,932	0,000
KK > KIN	0,466	0,457	0,108	4,313	0,000

Sumber: Data Pengolahan Data Primer, 2017

Dalam Smart PLS 3.0 juga sudah dijelaskan melalui pengujian pada *indirect effects*,

Tabel 5 Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
MI > KIN	0,049	0,059	0,053	0,922	0,357
MI > KK	-	-	-	-	-
DK > KIN	0,258	0,251	0,081	3,161	0,002
DK > KK	-	-	-	-	-
KK > KIN	-	-	-	-	-

Sumber: Data Pengolahan Data Primer, 2017

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic yang lebih kecil dari 1,960 yakni sebesar 1,013. Dengan demikian, hipotesis H1 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Alasan penolakan hipotesis ini diduga karena seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi tidak selalu memiliki kepuasan yang tinggi pula terhadap organisasinya. Motivasi berhubungan erat dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan tanggung jawab dan prestasi (Luthan, *at.el.*, 2006).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja

karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,960 yakni sebesar 5,807. Dengan demikian, hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi cenderung akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula terhadap organisasinya. Penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya, (Subudi, dkk., 2015) kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic yang lebih kecil dari 1,960 yakni sebesar 1,541. Dengan demikian, hipotesis H3 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik

tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Alasan penolakan hipotesis ini diduga karena kurang adanya penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Dalam penelitian (Liana Lie, dkk, 2016) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara alat motivasi seperti upah, penghargaan, rekomendasi, pengakuan terima dengan para pekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Selain faktor penghargaan alasan penolakan hipotesis ini diduga juga disebabkan faktor rasa aman dalam bekerja atau kelangsungan kerja, walaupun mereka termotivasi untuk bekerja dengan baik tetapi masih ada rasa kekhawatiran dalam diri karyawan tentang kelangsungan bekerjanya dalam perusahaan tersebut dikarenakan kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,960 yakni sebesar 3,932. Dengan demikian, hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi cenderung akan memiliki kinerja yang tinggi pula terhadap organisasinya. Dengan demikian penelitian ini mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya, disiplin kerja pada diri individu erat kaitannya dengan usaha mencapai tujuan individu dan organisasi.

(Lateiner dan Levine, 2013) Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh individu sendiri menyebabkan pekerja dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan peraturan dan nilai yang tertinggi dari pekerjaan dan tingkah laku dengan harapan pekerjaan yang akan dilakukan seefektif dan seefisien dan menghasilkan *out put* yang maksimal.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,960 yakni sebesar 4,313. Dengan demikian, hipotesis H5 dalam penelitian ini

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan memiliki kinerja yang tinggi pula terhadap organisasinya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

Menurut (Rosita Titik, dkk., 2016) kepuasan kerja menjelaskan bagaimana karyawan bekerja dengan sungguh sungguh dan penuh tanggung jawab, untuk mencapai hasil yang maksimal. Insentif, penghargaan dan pengakuan kunci parameter saat ini program motivasi menurut sebagian besar organisasi sebagai faktor pengikatan sukses dengan kinerja karyawan. (Mangkunegara, dkk., 2015) Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengujian ini dilakukan dengan mengetahui pengujian antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan terlebih dahulu. Dari pengujian tersebut diperoleh nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,960 yakni sebesar 4,313. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengaruh mediasi dilakukan pengujian antar variabel intervening dengan variabel dependen dengan menggunakan perhitungan rumus Sobel dan Smart PLS 3.0 pada *indirect effect*.

Dari pengujian sobel tersebut didapat nilai t yang lebih rendah dari 1,960 yakni sebesar 1,042. Dan hasil pengujian pada *Indirect Effects* menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung variabel motivasi intrinsik (MI) dengan kinerja pegawai (KP) melalui kepuasan kerja (KK) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,049 dengan nilai t sebesar 0,922. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa parameter mediasi tersebut tidak berpengaruh.

Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan

kerja tidak dapat diterima. Dari kedua pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi tidak selalu menaikan kinerja terhadap organisasinya melalui kepuasan dalam bekerja yang dia miliki.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Pengujian ini dilakukan dengan mengetahui pengujian antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan terlebih dahulu. Dari pengujian tersebut diperoleh nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,960 yakni sebesar 4,313. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengaruh mediasi dilakukan pengujian antar variabel intervening dengan variabel dependen dengan menggunakan perhitungan rumus Sobel dan Smart PLS 3.0 pada *indirect effect*.

Dari pengujian sobel tersebut didapat nilai t yang lebih besar dari 1,960 yakni sebesar 3,185. Dan hasil pengujian pada *Inderect Effects* menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung variabel disiplin kerja (DK) dengan kinerja karyawan (KIN) melalui kepuasan kerja (KK) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,258 dengan nilai t sebesar 3,161. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dapat diterima. Dari kedua pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja terhadap organisasinya melalui kepuasan kerja yang dia miliki.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, perusahaan perlu menumbuhkan kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja dan disiplin kerja dengan cara memberi kesempatan yang seluas-luasnya kepada kepada karyawan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan, misalnya dengan dilakukan evaluasi berkala tentang kinerja karyawan untuk pemberian *reward* atau promosi jabatan. Perusahaan sebaiknya mengembangkan

kegiatan pertemuan formal maupun informal dalam rangka menyampaikan visi dan misi perusahaan, serta memberikan pelatihan dan pengembangan motivasi dan keahlian bekerja, sehingga akan menimbulkan motivasi dari dalam diri masing masing karyawan. Serta pemahaman dan pengertian dalam diri pribadi karyawan terhadap tanggung jawab bekerjanya. Perusahaan perlu menyusun uraian pekerjaan yang jelas beserta peraturan perusahaan yang jelas dalam rangka menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, sehingga situasi kerja yang kondusif terjaga, serta agar tindakan disiplin yang dilakukan oleh karyawan adalah atas dasar kesadaran tanpa rasa terpaksa. Selain itu perusahaan perlu juga memberikan pelatihan dan sosialisasi mengenai visi dan misi perusahaan serta peraturan dan ketentuan perusahaan agar timbul kesadaran tanggung jawab dan inisiatif, hal tersebut penting karena karyawan jadi termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mampu meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, 2006 "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris dibagian Keuangan Kantor PDAM se-Eks Karisidenan Surakarta), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.7 No.1*
- Ali Raza Mohsin, Musarrat Nawaz Muhammad, 2011. Impact of Job Enlargement on Employees' Job Satisfaction, Motivation and Organizational Commitment: Evidence from Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 18; October 2011*
- Amin, Karami, Hossein Rezaei Dolatabadi, Saeed Rajaeepour. 2013. Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company Department of Management and Accounting, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran. *Vol 3. No 9 ISSN: 2222-699, pp. 327-338*
- Ananto Styo, dkk., 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Itensi Keluar Pada Asisten Kursus Metode Kumon Di Bali Dan Lombok. *E-Jurnal*

- Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.9 (2016): 3057-3086, ISSN : 2337-3067*
- Bestari, Muhamad Mahardika, Rangga, dkk 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Survey Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Education Person Education International*
- Cole, N. 2008. The effects of differences in explanations, employee attributions, type of infraction, and discipline severity on perceived fairness of employee discipline. *Canadian Journal of Administrative Sciences, Vol.25. Accessed 2nd April 2014, Pp. 107-120.*
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Journal Manajemen, Strategi Bisins dan Kewira Usaha. Vol. 6, No 2, pp. 174-184.*
- Ferdinand Agusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen.* Semarang: BP Undip.
- Ghozali Imam dan Latan Hengky. 2014. *Partial Least Squares: Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Prrogram PLS 3.0.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hestisani, Hindria, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra. 2014. "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng". *e-Journal Bisma. Volume 2. Tahun 2014. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja.*
- Handayani, Agustuti, dkk 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Admisitrasi Publik dan Pembangunan, Vol 1, No.1, 2010*
- Irum Shahzadi, at el., 2014. Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.6, No.23, 2014*
- Liana Lie, dkk, 2016. Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi pada Guru SMP Negeri Se Kec Bojong Kab Pekalongan). *Jurnal Ilmiah Admisitrasi Publik dan Pendidikan, Vol 3, No.1, 2016. UNISBANK*
- Luthans, 2006. *Prilaku Organisasi, Organizational Behaviour, Sevent Edition, Prentice Hall International, Inc.*
- Mathis & Jackson, RL. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 3, Salemba Empat, Jakarta
- Mahendra Oko, dkk., 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Burnout pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 4. No. 10, 2015: 3172-3197 ISSN 2302-8912*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, at el., 2015. Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management 3(8): 318-328, 2015* <http://www.hrpub.org>
DOI:10.13189/ujm.2015.030803
- Mulyanto, dkk., 2014 Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 13, No. 1, April 2013: 49 – 57*
- Platis. Ch, at el., 2015. Relation between job satisfaction and job performance in healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences 175 (2015) 480 – 487 International Conference on Strategic Innovative Marketing, IC-SIM 2014, September 1-4, 2014, Madrid, Spain*
- Pamesti, Rahemas, Handoyo Djoko dan Sari Listyorini. 2014. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan". Diponegoro. *Journal of Social. Universitas Diponegoro. Semarang.*
- Rosita Titik, dkk., 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016 ISSN : 2461-0593*
- Steven Brown, Tobias Huning. 2010. Intrinsic Motivation And Job Satisfaction:The

Intervening Role Of Goal Rientation Proceedings of The Academy Of Organizational Culture. *communications and conflict 15 (1) Columbus State University. New Orleans. pp. 1-5*

Supartha, Wayan Gede. 2006. “Pe- ngaruh Kebijakan dan Kepe- mimpinan Pemerintah Daerah terhadap Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai dan Kinerja Puskesmas”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 6. No. 2. hal. 121 – 140.

Subudi, dkk., 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.11 (2015) : 823-840, ISSN : 2337-3067*

Wuysang Pricilya E.B, 2016. The Influence Of Work Discipline, Leadership Behavior And The Work Motivation On Job

Satisfaction And Job Performance Of Employee In KFC Bahu Mall Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016*

Windy J. Sumaki, at el., 2015. The Effect Work Dicipline Organisation on Culture and Communication On The Employee Performance PT. PLN (Persero) Suluttenggo Region Manado Area. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015*

Zameer, Hashim, at, el., 2014. The Impact of the Motivation on the Employee’s Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol. 4, No.1, January 2014, pp. 293–298 E-ISSN: 2225-8329, P-ISSN: 2308-0337*