

artikel reny new.docx

by

Submission date: 17-May-2022 04:59PM (UTC+0700)

Submission ID: 1838266360

File name: artikel reny new.docx (1.74M)

Word count: 3634

Character count: 22982



3

PENGARUH KOMITMEN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UKM HANDOKO COMODITY ADVANTURE

Reny Rahmawati¹⁾, Slamet Harjatno ^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: renyrahma178@gmail.com¹⁾, onslem1960@gmail.com²⁾

3

Abstract.

This study aims to determine the effect of work commitment, competence and communication on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at UKM Handoko Commodity Adventure. In this study, non-probability sampling was used with the Saturated Sampling method. The population in this study were all 70 employees of Handoko Commodity Adventure. Data analysis used path analysis method with SPSS application. Work commitment, motivation and work discipline affect job satisfaction, work commitment, motivation and work discipline affect employee performance, work commitment, motivation and work discipline affect employee performance through job satisfaction.

Keywords-- Work Commitment, Motivation, Work Discipline, Employee Performance, and Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UKM Handoko Commodity Adventure. Dalam penelitian ini digunakan non-probability sampling dengan metode Saturated Sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Handoko Commodity Adventure sebanyak 70 orang. Analisis data menggunakan metode analisis jalur dengan aplikasi SPSS. Komitmen kerja, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen kerja, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, komitmen kerja, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Kata Kunci – Komitmen Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja

How to cite: Reny Rahmawati, Slamet Harjatno, SE., MM (2022). PENGARUH KOMITMEN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UKM HANDOKO COMODITY ADVANTURE IJCCD 1 (1). doi: [10.21070/ijccd.v4i1.843](https://doi.org/10.21070/ijccd.v4i1.843)

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terbesar bagi sebuah organisasi. Jika organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten maka perusahaan akan berjalan dan berkembang sesuai rencana. Seperti apa pun perusahaannya atau jenisnya akan membutuhkan sumber daya manusia untuk bisa menjalankan kegiatan di dalam organisasi tersebut. dan sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil untuk bisa mengembangkan dan menghadapi kesuksesan sebuah perusahaan. perusahaan juga wajib melindungi sumber daya manusia selayaknya faktor produksi lainnya agar mereka merasa di hargai dan mereka akan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Pada saat ini UKM merupakan usaha yang paling berpengaruh dalam negeri. UKM adalah jenis bisnis yang kecil yang di jalan kan oleh perorangan atau yang berdiri sendiri bukan dari anak perusahaan atau cabang perusahaan manapun. UKM adalah Salah satu wadah bagi masyarakat kecil yang kreatif dan bisa menghasilkan produk atau jasa dan juga memperluas atau menambah lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. UKM yang baik adalah UKM yang bisa merkejakan orang – orang yang ada di sekitar lingkungannya.

UMKM merupakan pilar terpenting dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, jumlah UMKM saat ini mencapai 64,2 juta dengan kontribusi terhadap PDB sebesar 61,07% atau senilai 8.573,89 triliun rupiah. Kontribusi UMKM terhadap perekonomian Indonesia meliputi kemampuan menyerap 97% dari total tenaga kerja yang ada serta dapat menghimpun sampai 60,4% dari total investasi. Namun, tingginya jumlah UMKM di Indonesia juga tidak terlepas dari tantangan yang ada. (Kementerian coordinator bidang perekonomian republic Indonesia : 2021)

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap penjualan UKM. Kinerja karyawan yang semakin bagus produk yang dihasilkan UKM akan semakin naik dan jika kinerja karyawan lambat maka produk yang di hasilkan UKM juga akan menurun.

Komitmen kerja adalah kondisi seorang karyawan yang lebih menyukai organisasi tertentu serta tujuan dan rasa keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Motivasi yang di dapat karyawan dari perusahaan sangat besar manfaatnya bagi semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya. motivasi adalah perangsang keinginan dan daya pergerakan kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai". Hasibuan dalam Sutrisno (2017).

Selain faktor komitmen dan motivasi kerja di dalam sebuah perusahaan juga harus mengamati disiplinnya karyawan. Disiplin kerja juga mempengaruhi karyawan agar bisa meningkatkan kinerjanya

Keberhasilan sebuah perusahaan di pengaruhi oleh faktor tingkat kepuasan kerja oleh karyawan. Jika karyawan merasa puas maka akan mengakibatkan peningkatan dalam kinerja karyawan, karena karya akan merasakan hal yang menyenangkan pada saat mereka bekerja. Kinerja karyawan yang baik bisa memberikan keuntungan yang positif bagi perusahaan untuk jangka panjang.

II. Metode

A. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian berada di UKM Handoko commodity adventure yang berlokasi di Dsn.Bandilan Ds, Area Sawah, Simogirang, Kec. Prambon, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

B. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Handoko Comodity Adventure yaitu sebanyak 70 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan jenis Sampling Jenuh.

C. Jenis dan sumber data

1. Data primer

Data primer merupakan data yang berasal atau diperoleh melalui kunjungan langsung menggunakan penyebaran kuesioner pada Seluruh Karyawan UKM Handoko Comodity Adventure.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang atau data tambahan untuk menguatkan hasil penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden pada objek penelitian melalui wawancara yang berkaitan dengan topik penelitian.

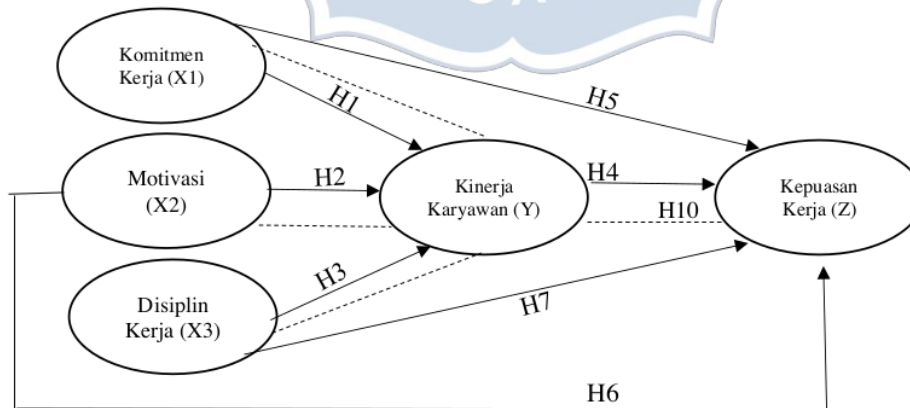
D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang meminta narasumber menjawab dengan mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis. Jawaban responden pada kuesioner akan diberikan nilai 1-5.

E. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini antara lain uji t, dan analisis jalur. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS.

F. Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Hipotesis yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah :

H1 = adanya pengaruh Komitmen Kerja terhadap kepuasan kerja.

H2 = adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

H3 = adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

H4 = adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H5 = adanya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

H6 = adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

H7 = adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H8 = adanya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H9 = adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H10 = adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Parsial (t)

Uji parsial merupakan tes yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan $df = n - k - 1 = 70 - 1 - 1 = 68$. Sehingga diperoleh $t_{tabel} 1,668$ nilai t_{hitung} yang diperoleh dari pengolahan data pada SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Uji t X_1 Terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,379	2,501		5,749	,000
KOMITMEN KERJA	,647	,147	,406	3,717	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil analisis pengujian nilai (t_{test} sebesar $3,717 > 1,668 t_{tabel}$) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak serta dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Komitmen Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 2. Uji t X_2 Terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,887	2,208		7,195	,000
Motivasi	,366	,104	,389	3,528	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengujian nilai (t_{test} sebesar $3,528 > 1,668 t_{tabel}$) serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak serta dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 3. Uji t X_3 Terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,465	1,376		14,149	,000
Disiplin Kerja	,253	,083	,344	3,064	,003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengujian nilai (t_{test} sebesar $3,064 > 1,668$ t_{tabel}) serta nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka H_3 diterima dan H_0 ditolak serta dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 4. Uji t Z Terhadap Y

Model		Coefficients ^a		Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	8,641	4,367		1,979	,052
	Kepuasan Kerja	,503	,185	,316	2,751	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian nilai (t_{test} sebesar $2,751 > 1,668$ t_{tabel}) serta nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Maka H_4 diterima dan H_0 ditolak serta dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Uji t X₁ Terhadap Y

Model		Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	9,984	4,441		2,248	,000
	Komitmen Kerja	,750	,309	,279	2,427	,018

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis pengujian nilai (t_{test} sebesar $2,427 > 1,668$ t_{tabel}) serta nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Maka H_5 diterima dan H_0 ditolak serta dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Komitmen Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Uji t X₂ Terhadap Y

Model		Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	3,902	3,510		1,112	,270
	Motivasi	,793	,165	,498	4,805	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis pengujian nilai (t_{test} sebesar $4,805 > 1,668$ t_{tabel}) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_6 diterima dan H_0 ditolak serta dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Uji t X₃ Terhadap Y

Model		Coefficients ^a		Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	11,316	1,882		6,012	,000
	Disiplin Kerja	,276	,089	,351	3,096	,003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis pengujian nilai (t_{test} sebesar $3,096 > 1,668$ t_{tabel}) serta nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka H_7 diterima dan H_0 ditolak serta dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

B. Analisis Jalur

Analisis jalur adalah bentuk aplikasi analisis regresi berganda yang menggunakan diagram jalur sebagai panduan untuk menguji hipotesis yang kompleks. Dalam analisis jalur, hubungan kausal antar variabel di setiap jalur diperkirakan secara langsung atau tidak langsung.

1. Pengaruh komitmen kerja (X_1), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel *Intervening*

Tabel 15. Persamaan Regresi X_1 Terhadap Y Melalui Z
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,513	5,189		,484	,630
	komitmen kerja	,414	,326	,154	1,270	,208
	kepuasan kerja	,520	,204	,308	2,542	,013

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pengaruh intervening yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji dengan *Sobel Test* sebagai berikut : Standar error dari koefisien *indirect effect*

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2Sa^2) + (a^2Sb^2)}}$$

$$Z = \frac{0,647 \times 0,520}{\sqrt{(0,520^2 \times 0,174^2) + (0,647^2 \times 0,204^2)}}$$

$$Z = \frac{0,33644}{0,16002}$$

$$Z = 2.1024$$

Dimana :

- a : Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X_1 terhadap Z
 b : Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y
 Sa : Standart error koefisien a
 Sb : Standart error koefisien b

Hasil yang di peroleh dari Uji Sobel di atas yaitu t hitung atau nilai $Z = 2.1024$ lebih besar dari ttabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1,668 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien intervening 2.1024 signifikan dan ada pengaruh *intervening* Kepuasan Kerja dalam hubungan variabel Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel *Intervening*

Tabel 16. Persamaan Regresi X_2 Terhadap Y Melalui Z
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,676	4,548		,368	,714
	motivasi	,665	,176	,417	3,777	,000
	kepuasan Kerja	,351	,187	,208	1,881	,064

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh intervening yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji dengan *Sobel Test* sebagai berikut : Standar error dari koefisien *indirect effect*

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2Sa^2) + (a^2Sb^2)}}$$

$$Z = \frac{0,366 \times 0,351}{\sqrt{(0,351^2 \times 0,104^2) + (0,366^2 \times 0,187^2)}}$$

$$Z = \frac{0,128466}{0,077}$$

$$Z = 1,6684$$

Dimana :

- a : Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X_2 terhadap Z
 b : Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y
 Sa : Standart error koefisien a
 Sb : Standart error koefisien b

Hasil yang di peroleh dari Uji Sobel di atas yaitu t hitung = 1.6684 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.668 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien *intervening* 1.6684 signifikan dan pengaruh *intervening* Kepuasan Kerja dalam dalam hubungan variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.4

3. Pengaruh Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Produktivitas Kerja (Z) sebagai Variabel *Intervening*

Tabel 17. Persamaan Regresi X_3 Terhadap Y Melalui Z
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,063	4,511		1,122	,266
	Disiplin Kerja	,162	,147	,130	1,101	,275
	kepuasan Kerja	,549	,199	,325	2,754	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh *intervening* yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji dengan *Sobel Test* sebagai berikut :
Standar error dari koefisien *indirect effect*

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 Sa^2) + (a^2 Sb^2)}}$$

$$Z = \frac{0,253 \times 0,549}{\sqrt{(0,549^2 \times 0,083^2) + (0,253^2 \times 0,199^2)}}$$

$$Z = \frac{0,138897}{0,0678}$$

$$Z = 2,0486$$

Dimana :

- a : Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X_3 terhadap Z
 b : Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y
 Sa : Standart error koefisien a
 Sb : Standart error koefisien b

Hasil yang di peroleh dari Uji Sobel di atas yaitu t hitung = 2.048 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.668 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien *intervening* 2.048 signifikan dan ada pengaruh *intervening* Kepuasan Kerja dalam dalam hubungan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui seberapa besar pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada UKM Handoko Comodity Adventure sebagai berikut :

1. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Bukti empiris yang peneliti temui pada saat penelitian adalah karyawan banyak yang memilih untuk tetap mempertahankan pekerjaannya dan enggan berpindah ke organisasi lainya dengan presentase data yang telah di kumpulkan sebanyak 57% karyawan. Jadi kesimpulannya Ketika Komitmen Kerja semakin tinggi maka Kepuasan kerja akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja. Bukti empiris yang peneliti temui pada saat penelitian adalah banyak karyawan yang nyaman bekerja dalam ruangan yang ada di dalam UKM Handoko Comodity Advanture seperti adanya ventilasi udara yang berfungsi dengan baik, kebersihan di dalam ruangan juga terjaga dan tersedianya fasilitas perlengkapan kerja yang memadai seperti alat pelindung diri dan perangkat lainnya yang memudahkan para karyawan untuk bekerja. Hasil data yang di peroleh dari menyebar kuisioner di UKM Handoko Comodity Advanture ini yaitu sekitar 59% nyaman dengan kualitas uadara di dalam ruang kerja.
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil analisis diatas memiliki penjelasan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Bukti empiris yang peneliti temui pada saat penelitian adalah ada sekitar 41% responden memilih bersedia di berikan sanksi saat mereka melakukan kesalahan. Hal ini menunjukkan bahwa mereka bertanggung jawab atas apa yang mereka perbuat jika tidak sejalan dengan apa yang sudah di tetapkan oleh UKM. Seorang pemimpin yang menerapkan disiplin kerja yang baik maka bawahan dapat menimbulkan rasa disiplin kerja kepada seluruh bawahannya.
4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan bukti empiris yang peneliti temui pada saat penelitian adalah ada sekitar 64% karyawan banyak yang datang dan pulang tepat waktu, artinya hamper lebih dari 50% karyawan yang ada di UKM ini memiliki kinerja yang baik dan bias bertanggung jawab atas setiap pekerjaannya. Meningkatnya sebuah loyalitas disini seperti memerikan perhatian atau hadiah kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
5. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Bukti empiris yang peneliti temui pada saat penelitian adalah sekitar 45% karyawan setuju memilih untuk tidak meninggalkan organisasi. hal ini membuat organisasi semakin yakin bahwa komitmen yang di miliki para karyawan sangat baik untuk bias meningkatkan kinerjanya. Jadi analisis diatas memiliki penjelasan bahwa komitmen kerja erat kaitannya dengan kinerja karyawan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Hal ini berarti bahwa seorang karyawan mempunyai suatu komitmen kerja untuk tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki komitmen kerja yang baik maka karyawan tersebut sudah mengabdikan dirinya dengan pekerjaan yang sudah ia jalani dengan baik maka kinerja karyawannya juga akan meningkat.
6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Bukti empiris yang peneliti temui pada saat penelitian adalah sekitar 55% karyawan memiliki hubungan yang harmonis antar karyawan maupun dengan ketua organisasi. Jadi analisis diatas memiliki penjelasan bahwa motivasi dijalin dengan keharmonisan di dalam sebuah organisasi agar antar karyawan nyaman bekerja dalam tim dan hasilnya dengan adanya motivasi yang di bangun oleh seluruh karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan yang baik.
7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Bukti empiris yang peneliti temui pada saat penelitian adalah sekitar 52% Memilih untuk menambah kemampuannya untuk bias lebih baik dalam bekerja dan tidak akan bolos kerja jika tidak ada halangan agar bias maksimal dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil analisis diatas memiliki penjelasan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu bagian yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan dimilikinya rasa disiplin kerja yang baik di dalam tempat bekerja maka bisa meningkatkan kinerja karyawan.
8. Pengaruh Komitmen Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*
Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen kerja karyawan akan mempengaruhi seberapa besar tingkat kepuasan kerja serta berdampak pada kinerja karyawan. Jika karyawan tidak memiliki kesadaran untuk bisa berkomitmen terhadap apa yang sudah ia kerjakan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun sebaliknya jika karyawan tidak memiliki minat dan kemampuan untuk berkomitmen kepada apa yang sudah dikerjakan sekarang maka tidak akan terjadi peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas kerja.
9. Pengaruh Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Motivasi akan mempengaruhi seberapa besar tingkat Kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dikarenakan apabila karyawan mempunyai Motivasi yang bagus seperti menyelesaikan tugas tepat waktu dan mempunyai pengetahuan yang luas, maka pekerjaannya akan lebih efisien dan terkondisikan, sehingga kinerja karyawan pun akan menjadi lebih baik dan kepuasan kerja juga akan meningkat.

10. Pengaruh Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi seberapa besar tingkat kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dikarenakan apabila karyawan bisa disiplin maka tidak akan terjadi kesalahan saat bekerja, meminimalisir terjadinya cecok antar karyawan dan atasan di sebabkan tidak ada rasa disiplin dari masing – masing individu. Dengan sikap disiplin kerja yang dimiliki karyawan membuat lingkungan kerja merasa nyaman sehingga kinerja karyawan pun akan menjadi lebih baik dan kepuasan kerja akan meningkat juga.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen kerja motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja, komitmen kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu komitmen kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini khususnya bagi Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, teman-teman, serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah mendukung serta membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Anita, aziz, dkk. 2013. Pengaruh Penempatan Dan Beban kerja Terhadap Motivasi kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Jurnal Manajemen. Vol. 2 No. 1.
- [2] Aziz, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal.
- [3] Damri. 2017 Pengaruh Komitmen organisasi, Kepuasan Kerja < Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. JOM Fekon, Vol 4 No. 1
- [4] Hanafi. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No.1
- [5] Harahap, Khair. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1,
- [6] Herianto. 2018. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja Pegawai Dinas Binamarga Provinsi Sulawesi selatan. Jurnal Politik Profetik Vol. 6. No. 1
- [7] Jufrizen. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- [8] Lantara. 2018 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di PT. INDONESIA TOURISM DEVELOPMENT CORPORATION (ITDC). Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol. 10 No. 1
- [9] Nugrahaningsih, Julaela. 2017. pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai variable *intervening* pada PT. Tempura mas.
- [10] Oh, Andi dan Eci Novita. 2016. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bankinang.
- [11] Pratama, Dihan. 2017 Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 8 No. 2

- [12] Pratama,Dihan. 2017 pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 8 No. 2
- [13] Sari, Susilo. 20 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kierja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangong Tulungangung).
- [14] Sunarsih. 2018 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Jurnal Semarak,Vol. 1,No.1
- [15] Susanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Devisi Penjualan PT. Rembaka. AGORA Vol. 7, No. 1
- [16] Sutrisno, Haryono dkk. Mousen, Zackharia Rialmi. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 3. No. 2.
- [17] Wardhani, Winda Kusuma dkk. 2015 Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 2 No. 1



artikel reny new.docx

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.umsida.ac.id Internet Source	3%
2	www.coursehero.com Internet Source	2%
3	admisibisnis.blogspot.com Internet Source	2%
4	pt.scribd.com Internet Source	2%
5	es.scribd.com Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%