

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 8

Academia Open

Vol 8 No 1 (2023): June

DOI: 10.21070/acopen.8.2023.4124 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Digital Governance Impact on Financial Reporting Timeliness: Company Characteristics Unveiled

*Dinamika Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan di Internet:
Eksplorasi Karakteristik Perusahaan dan Tata Kelola Dewan*

Reny Rahmawati, Renyrahma178@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Slamet Harjatno, onslem1960@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to investigate the factors that influence the timeliness of financial reporting on the internet. By examining a diverse sample of companies, we explore the impact of various company characteristics on reporting timeliness, with a focus on Return On Investment (ROI) and Debt To Equity Ratio (DER). Additionally, we examine the role of the board of directors and the board of commissioners in shaping reporting timeliness. Our findings reveal that company characteristics have a significant effect on reporting timeliness, with the exception of ROI and DER. Furthermore, the board of directors is found to exert a substantial influence on reporting timeliness, whereas the board of commissioners does not exhibit a significant impact. These results shed light on the critical factors influencing financial reporting practices in the digital age and hold implications for regulators, investors, and practitioners seeking to enhance the efficiency and transparency of financial reporting processes on the internet.

Highlights:

- **Company characteristics influence reporting timeliness:** The study examines how specific company characteristics impact the timeliness of financial reporting on the internet, providing insights into the factors that affect the efficiency of reporting processes.
- **Board of directors' significance:** The research highlights the significant role of the board of directors in influencing reporting timeliness, underscoring the importance of effective governance structures and decision-making processes within organizations.
- **Limited impact of board of commissioners:** The study reveals that the board of commissioners does not have a significant impact on reporting timeliness, emphasizing the need for further exploration of their role and responsibilities in financial reporting oversight

Academia Open

Vol 8 No 1 (2023): June

DOI: 10.21070/acopen.8.2023.4124 . Article type: (Business and Economics)

Keywords: financial reporting, timeliness, internet, company characteristics, board governance

Published date: 2023-06-26 00:00:00

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terbesar bagi sebuah organisasi. 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 memperkejakan orang - orang yang ada di sekitar lingkungannya. Selama Tahun 2014 - 2016 jumlah UMKM mengalami peningkatan. Pada tahun 2014 pertumbuhan UMKM sebesar 2.57% dan mengalami peningkatan pada periode selanjutnya menjadi 2.41%. dan pada tahun 2016 pertumbuhan UMKM mengalami peningkatan menjadi 2,76%. Perekonomian suatu negara sangat bergantung dengan usaha yang dilakukan oleh warganya, termasuk omset UMKM, survey dari KIC mencapai 72% usaha kecil menengah di jabodetabek. Produk dari usahanya memiliki 50% adalah jenis satuan (eceran), diantaranya bahan pokok seperti sembako, makanan, minuman dan kebutuhan dari elektronik (pulsa) [1].

UMKM terbesar nomor 3 di Jawa Timur adalah kabupaten sidoarjo dan dijuluki dengan kota UMKM terbaik. UMKM terus bertumbuh kembang di kabupten sidoarjo semakin lama semakin meningkat jumlahnya. Perbulan April UMKM Sidoarjo meningkat hingga 171.264 UMKM dengan jumlah tenaga kerja 306.481 pelaku yang tepat nya dapat tahun 2018.

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.

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 merupakan 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 merupakan perangsang keinginan dan daya pergerakan kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.

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 karyawan akan merasakan hal yang meyenangkan pada saat mereka bekerja. Kinerja karyawan yang baik bisa memberikan keuntungan yang positif bagi perusahaan untuk jangka panjang.

Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di UKM Handoko commodity advanture 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

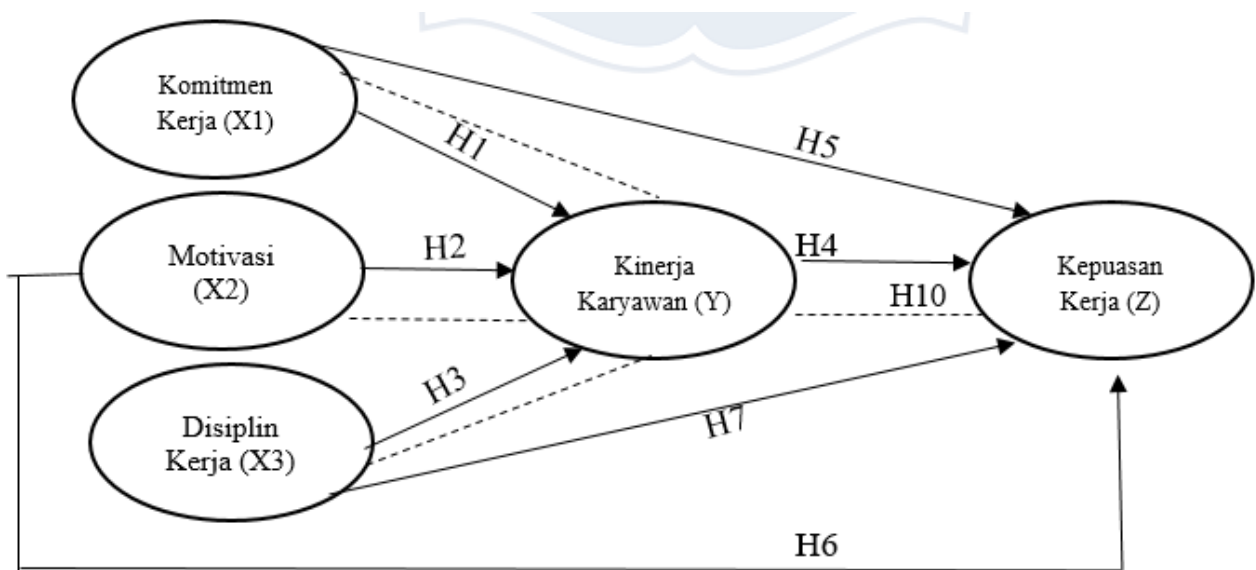


Figure 1. Kerangka Konseptual

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.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

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 :

Coefficients a						
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						

Table 1. Uji t X_1 Terhadap Z

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).

Coefficients a						
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						

Table 2. Uji t X_2 Terhadap Z

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).

Coefficients a						
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						

Table 3. Uji t X_3 Terhadap Z

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).

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Table 4. Uji t Z Terhadap Y

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).

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

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Table 5. Uji t X_1 Terhadap Y

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).

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

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Table 6. Uji t X_2 Terhadap Y

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).

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

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Table 7. Uji t X_3 Terhadap Y

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 bergandayang 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*

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.

				Coefficients		
		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						

Table 8. Persamaan Regresi X_1 Terhadap Y Melalui Z

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 dalam hubungan variabel Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

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

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						

Table 9. Persamaan Regresi X_2 Terhadap Y Melalui Z

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.

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

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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						

Table 10. Persamaan Regresi X_3 Terhadap Y Melalui Z

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.

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. Hal ini didukung oleh [2] yang menunjukkan bahwa Komitmen

Kerja Berpengaruh signifikan Kepuasan kerja.

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 peindung diri dan perangkat lainnya yang memudahkan para karyawan untuk bekerja. Hasil data yang di peroleh dari menyebar quisioner di UKM Handoko Comodity Advanture ini yaitu sekitar 59% nyaman dengan kualitas uadara di dalam ruang kerja. Hal ini didukung oleh [3] yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan 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 menunjukan bahwa mereka bertanggung jawab atas apa yang mereka perbuat jika tidak sejalan dengan apa yang sudah di tetpkan oleh UKM. Seorang pemimpin yang menerapkan disiplin kerja yang baik maka bawahan dapat menimbulkan rasa disiplin kerja kepada seluruh bawahannya. Hal ini didukung oleh [4] yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

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% karyawa 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. Hal ini didukung oleh [5] yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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 utuk tidak meninggalkan organisasi. hal ini membuat organisasi semakin yakin bahwa komitmen yang di miliki para karyawan sangat baik untuk bias meningkatkan kinerja nya. 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 karyawan nya juga akan meningkat. Hal ini didukung oleh [6] yang menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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. Hal ini didukung oleh [7] yang menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan.

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. Hal ini didukung oleh [8] yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap 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. Hal ini didukung oleh [9] yang menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

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. Hal ini didukung oleh [10] yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

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 cekcok antar karyawan dan atasan di sebabkan tidak ada rasa disiplin dar 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. Hal ini didukung oleh [11] yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Simpulan

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*.

References

1. Karinayah, Desika. 2018. Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Sidoarjo.
2. Pratama, Dihan. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sebagai Variabel *Intervening*.
3. Lantara. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
4. Pratama, Dihan. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sebagai Variabel *Intervening*.
5. Setiawan, Ajis Puji. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Pengelola Bagian Umum, Keuangan, dan Pengembangan Rumah Sakit Umum Daerah Bangil. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Jember.
6. Sapitri, R., & Suryalena, S. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Riau University.
7. Jufrizen, J. 2018. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
8. Suwanto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.
9. Sukidi, Farid Wajdi. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan sebagai Variabel *Intervening*.
10. Suristya, Kadek Loka dan Nyoman Rasmen Adi (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas SAM RATULANGI. Vol. 8 No. 1
11. Ariyanto, Nurmin, dkk. (2020). Kepemimpinan dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 8

Academia Open

Vol 8 No 1 (2023): June

DOI: 10.21070/acopen.8.2023.4124 . Article type: (Business and Economics)

No. 1