

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Meswantri ^{1✉}, Yuliarman ²

^{1,2} Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Meswantri@upiyptk.ac.id

Abstract

The work environment is one of the factors that can affect the productivity of employee performance. Various forms of factors that can be seen such as the pressure that exists in the work environment. This is a separate problem that causes a burden on employees. This study aims to analyze the performance of employees at a Regional Bank. The analytical method uses Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) as a research analysis tool. The research dataset was obtained through distributing questionnaires using variable indicators of the influence of Work Discipline (X1), Work Motivation (X2) and Job Satisfaction (X3) on Employee Performance (Y). The results of this study indicate that Work Discipline (X1), Work Motivation (X2) and Job Satisfaction (X3) have a positive and significant influence on Employee Performance (Y). Overall the results of the study present the level of contribution of the variables Work Discipline (X1), Work Motivation (X2) and Job Satisfaction (X3) to Employee Performance (Y) of 85.5% while the remaining 14.5% can be influenced by other variables that do not examined in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction, Structural Equation Modeling (SEM)

Abstrak

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan. Berbagai bentuk faktor yang dapat dilihat seperti tekanan yang ada pada lingkungan kerja tersebut. Hal ini menjadi permasalahan tersendiri hingga menyebabkan terjadinya beban bagi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis kinerja karyawan pada sebuah Bank Daerah. Adapun metode analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Squares* (PLS) sebagai alat analisis penelitian. Dataset penelitian didapatkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan indikator variabel pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara keseluruhan hasil penelitian menyajikan tingkat kontribusi variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 85,5% sementara sisanya sebesar 14,5% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, *Structural Equation Modeling* (SEM)

© 2022 EKOBISTEK

1. Pendahuluan

Peningkatan sumber daya manusia guna memajukan proses manajemen merupakan salah satu kepentingan utama bagi sebuah organisasi [1]. Manajemen sumber daya manusia memiliki penerapan aktivitas operasional guna menciptakan tenaga-tenaga yang berbobot serta berdaya saing tinggi buat mendekati tujuan yang diinginkan [2]. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkannya strategi untuk menekan produktifitas kinerja pada karyawan [3]. Peningkatan produktifitas pada karyawan memiliki peran positif sehingga mampu mendorong kinerja organisasi [4].

Berdasarkan fakta dan fenomena yang ada bahwa diperlukan sebuah proses analisis untuk mengukur tingkat kinerja karyawan [5]. Hal ini disebabkan oleh turunnya minat kerja yang terjadi di beberapa perusahaan seperti Bank Daerah. Lebih jelasnya permasalahan ini dapat digambarkan bahwa diantara banyak karyawan yang belum mencapai target kerja

yang diharapkan. Hal ini dapat menjadi salah satu pemicu kerugian bagi perusahaan terutama pihak bank yang bersangkutan. Contoh lainnya juga dapat dilihat seperti masih banyaknya karyawan yang terlambat datang ke kantor sehingga memberikan kesan buruk bagi kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan survei yang dilakukan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan yang terdapat pada sebuah Bank Daerah dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

No	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1	Keuangan	100%	85%	87%	88%
2	Penggan	100%	82%	83%	86%
3	Proses Bisnis	100%	84%	85%	87%
4	Kompetensi	100%	88%	89%	90%
5	Disiplin Kerja	100%	91%	89%	92%
6	Kerja Sama Team	100%	90%	89%	93%

Tabel 1 merupakan hasil penilaian kinerja karyawan yang terjadi pada tahun 2019-2021. Hasil penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih belum hasil yang optimal. dengan hasil penilaian tersebut maka dibutuhkan sebuah analisis untuk mengukur kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [6]. Kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan [7]. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai [8]. Tidak hanya itu terdapat juga pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan [9]. Lebih lanjut kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja [10].

Pada dasarnya kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut [11]. Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan-peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran [12].

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai [11]. Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM [12]. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan perusahaan [13]. Sementara itu motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari diri individu (*intern*) dan dari luar diri individu (*ekstern*) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawab [14].

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis untuk mengukur disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Analisis kepuasan kerja juga dapat diukur dari pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan. Lebih lanjut penelitian ini akan menyajikan kontribusi positif dalam melakukan analisis terhadap kinerja karyawan.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian dalam analisis kinerja karyawan akan meninjau beberapa indikator varibel yang digunakan. Variabel tersebut mengadopsi Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan dengan mengambil hasil penyebaran kuisioner pada karyawan yang ada di Bank Daerah dengan mengacu pada populasi dan sampel yang ada. Populasi merupakan sekumpulan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk diolah dan dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya [15]. Sampel merupakan sebagian atau seluruh dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi [16]. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah seluruh karyawan sebanyak 80 orang dan yang menjadi subjek penelitian.

2.1 Analisa Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah analisis statistik yang memberikan gambaran tentang sifat-sifat setiap variabel penelitian yang diungkapkan dengan nilai rata-rata (*mean*), maksimum, dan minimum [17]. Analisis statistik deskriptif yakni statistik yang guna menganalisis data dengan menguraikan serta memaknakan data yang diakumulasi serta terikat tanpa menarik kesimpulan normal [18]. Analisis statistik deskriptif adalah untuk analisis individual terhadap data karyawan dengan menggunakan tanggapan-tanggapan yang dikumpulkan berdasarkan kuesioner yang diisi oleh responden selama penelitian [19].

2.2 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat ketelitian antara data yang sebenarnya terjadi pada subjek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti [20]. Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat validitas instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya pertanyaan yang disajikan dalam survei. Kriteria pengujian validitas dalam model pengukuran SEM-PLS dalam SmartPLS terbagi menjadi dua yakni [21]:

1. Validitas konvergen yaitu tingkatan pengukuran sebuah teori yang membuktikan kedekatan positif dengan hasil pengukuran teori lain dengan cara teoritis mesti berkorelasi positif. Validitas konvergen dengan model indikator reflektif estimasi menggunakan *Loading Factor* dan *Average Variance Extraction* (AVE). Dalam pengukuran dapat dikategorikan memiliki validitas konvergen yang baik apabila ditemukan nilai *outer loading* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5.
2. Validitas diskriminasi guna mengerti apakah konstruk ada diskriminan yang layak. Uji diskriminasi ditaksir bersumber pada *cross loading* pengukuran dengan konstruknya. Cara lain yang

guna memperkirakan validitas diskriminasi yakni dengan menyamakan sumber AVE guna tiap konstruk.

2.3 Uji Reliabilitas

Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* [22]. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Sedangkan *Composite Reliability* digunakan untuk mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu konstruk [23]. Apabila koefisien keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk, keadaan dalam kisaran 0,70 biasanya diterima, dan lebih dari 0,80 adalah [24].

2.4 Uji Hipotesis

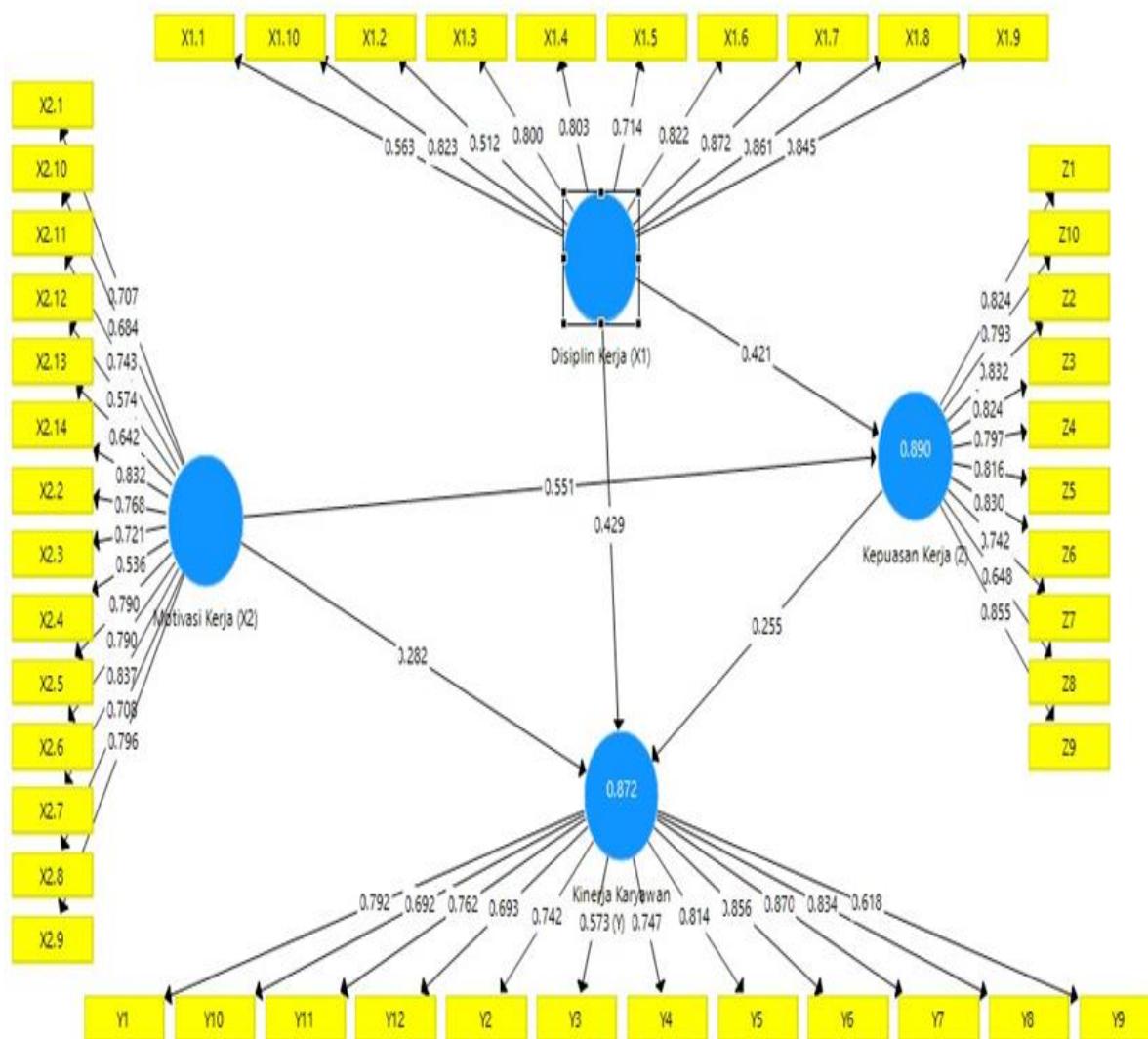
Uji hipotesis dilakukan untuk memberikan informasi yang sangat berguna tentang hubungan antara variabel

penelitian [25]. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan menggunakan alpha 5% dan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96 [26]. Dalam melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis yakni H_0 diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_0 ditolak jika t-statistik $< -1,96$ dan p-value $> 0,05$ [27].

3. Hasil dan Pembahasan

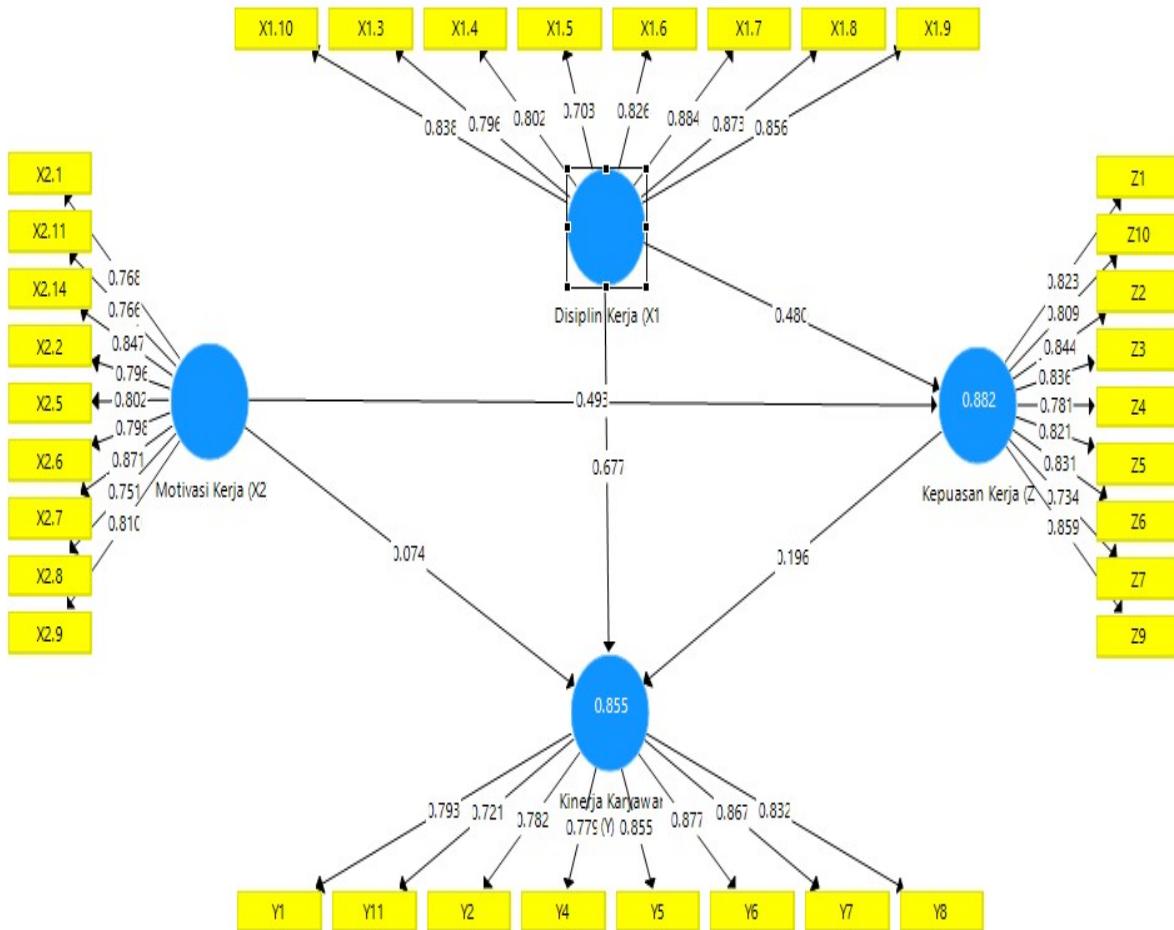
3.1 Pengujian Outer Model

Pengujian pada penelitian ini menggunakan *Outer Model*. hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian. adapun gambaran hasil tersebut dapat disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Pengujian Outer Sebelum Eliminasi

Gambar 1 merupakan hasil pengujian yang dilakukan yang dapat diterima $> 0,70$. Dengan hasil tersebut maka dengan Outer Model. Hasil pengujian menyajikan ada beberapa indikator yang harus dieliminasi karena korelasi 0,50 sampai 0,60 dianggap tidak memadai atau terdapat nilai $< 0,70$. Adapun hasil proses eliminasi tidak dapat diterima. Dalam penelitian ini nilai-nilai dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Pengujian Outer Model Sesudah Dieliminasi

Hasil dari gambar 4.3 pernyataan yang dieliminasi antara lain variabel kinerja karyawan (Y): Y3, Y9, Y10, Variabel disiplin kerja (X1): X1.1, X1.2. Variabel motivasi kerja (X2): X2.3, X2.4, X2.10, X2.12, X2.13. Dan variabel kepuasan kerja (Z).

3.2 Uji Validitas

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity*. Hasil pengujian dapat dijadikan salah satu bentuk pengukuran dengan melakukan uji validitas. Adapun proses pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas	
Variabel	Hasil
Kinerja Karyawan	0.664
Disiplin Kerja	0.679
Motivasi Kerja	0.643
Kepuasan Kerja	0.666

Pengujian validitas bertujuan untuk melihat validnya suatu instrumen dan mampu menjelaskan korelasi antara indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Dalam penelitian ini suatu item dinyatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* $> 0,60$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki hasil analisis yang cukup baik.

3.3 Uji Reliabilitas

Untuk melihat tingkat keandalan data maupun tingkat *reliable* dari masing-masing konstruk maupun variabel. Dapat dilakukan dengan mengamati *composite reliability* serta angka *crombach alpha*, angka tiap konstruk disebut *reliable* kalau memberikan angka *crombach alpha* $> 0,70$. Berdasarkan nilai *crombach alpha* diatas 0,70 artinya bahwa tingkat keandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-masing konstruk $> 0,70$ demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data

telah baik atau *reliable*. Adapun struktur *outer* model dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

1. Model Persamaan I merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian adapun persamaan model yang dihasilkan dapat dilihat pada Persamaan 1.

$$Z = 0,480X_1 + 0,493X_2 + e_1 \quad (1)$$

2. Model Persamaan II merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,677X_1 + 0,074X_2 + 0,196Z + e_2 \quad (2)$$

Untuk membuktikan kinerja persamaan yang dihasilkan maka proses pengukuran R-Square. Proses pengukuran melibatkan persamaan dengan mengacu pada variabel yang digunakan sebelumnya. Adapun hasil pengukuran dapat disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian R-Square

Keterangan	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan (Z)	0.882	0.879
Kinerja Karyawan (Y)	0.855	0.848

Tabel 3 merupakan hasil pengukuran R-Square untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,882 atau sebesar 88,2% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk disiplin kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja dan sebesar 11,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Sementara, nilai R-Square konstruk kinerja karyawan sebesar 0,855 atau sebesar 85,5%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja karyawan dari konstruk disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dan sebesar 14,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). adapun Kontribusi variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,855 atau sebesar 85,5% sedangkan sisanya sebesar

14,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Ku Suhaila Ku Johari, and Mohamad Isa Amat. 2019. "Malaysian School Counsellors' Challenges in Job Description, Job Satisfaction and Competency Desafios." 4: 93–99.
- [2] Leonardo, and Rikson Pandapaton Tampubolon. 2020. "Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Kasus Pada PT Duta Logistik Asia)." Journal of Chemical Information and Modeling 53(9): 1689–99.
- [3] Meilisa Syelviani. 2017. "Pengaruh Diskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan." 1(1): 92–105.
- [4] Panggonti, Y I M, A Syarifuddin, and N Buhaerah. 2020. "Analisis Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara." MM Journal: 69–78. <http://ojs.stkip-yupup.ac.id/index.php/MM/article/view/59>.
- [5] Pitaloka, Karlina, Nurdiana Mulyatini, and Kasman. 2019. "Pengaruh Job Description Dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)." Business Management And Entrepreneurship 1: 42–58. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>.
- [6] Putri, Frilly Angelina Kusuma. 2020. "The Influence of Job Placement and Job Stress on Teacher Performance." Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis 4(2): 280–89.
- [7] Repi, Andhika Alexander. 2021. "Conducting Job Analysis for University Student Ambassador and Peer Mentor." 21(1): 55–65.
- [8] Riedel, Anggia G.C.R, Victor P. K. Lengkung, and Irvan Trang. 2019. "Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 7(3).
- [9] Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen: Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.); Satu). UISU Press.
- [10] Beltai, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- [11] Busro, M. (2018). *Teori-teori: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Riefmanto (ed.); 1st ed.). Prenadamedia Group.
- [12] Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENE_LITIAN_IPTEKS/article/view/1892
- [13] Hamid, & Anwar. (2019). *Konsep Dasar dan Aplikasi Program Smart PLS*.
- [14] Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Manajerial*, 9(03), 241–255.
- [15] Rahmat, Ita, D. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)* (Zulfikar (ed.); Satu). LPPM.
- [16] Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- [17] Silvia, Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7, 10–16.
- [18] Sinambela, L. P. dan S. S. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi kinerja* (R. D. Suryani (ed.)). PT Rajagrafindo Persada.
- [19] Sitinjak, W. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan: Era Transformasi Digital* (Hartini (ed.); Satu). Media Sains Indonesia.
- [20] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. PT. Alfabeta.
- [21] Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kencana Prenada Group.
- [22] Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Sepuluh). Rajawali Pres.
- [23] Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.
- [24] Alwi, Muhammad, and Edi Sugiono. 2019. "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat." *Manajemen* 15(2): 98–112. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/748/620>
- [25] Andi Hepy Susanti. 2019. "Pengaruh Uraian Jabatan, Spesifikasi Jabatan Dan Desain Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Teknik (STT) Ibnu Sina Batam." *Jurnal Teknik Ibnu Sina (JT-IBSI)* 4(1): 1–15.
- [26] Erlina, Faridawati. 2017. "Pengaruh Seleksi Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Asuransi Jiwasraya (PERSERO) Cabang Banjarmasin." *Administraus - Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 2(3): 75–114.