

Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen)

Welasih Surahayu

Manajemen STIE Putra Bangsa

Email : wsurahayu@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non probability sampling yakni sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Non PNS UPTD UPTD Pasar II Kebumen yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, uji determinasi, uji t, sobel test dan analisis jalur. Alat bantu pengelolaan data menggunakan SPSS 25.0 for windows. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen. Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen. Disiplin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen. Kepuasan kerjanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel disiplin dengan variabel kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kepuasan kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to examine the effect of motivation and discipline on employee performance through work performance as an intervening variable. The sampling method used is a non probability sampling technique that is saturated sampling that is taking the sample as a whole or all members of the population are used as samples. Respondents in this study were 46 non-PNT UPTD Regional Market Unit Kebumen employees. This study uses descriptive and statistical analysis methods carried out validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, determination test, t test, multiple test and path analysis. The data management tool uses SPSS 25.0 for windows. Tests in the t test show that motivation has a positive and significant influence on job satisfaction at UPTD Pasar Unit Region II Kebumen. Discipline has a positive and significant effect on job satisfaction in UPTD Regional Market Unit Kebumen II. Motivation does not have a significant influence on employee performance at UPTD Pasar Unit Region II Kebumen. Disiplin does not have a significant effect on performance in Non-PNT UPTD Regional Market Unit Kebumen employees. Job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance in the Regional Market Unit UPTD Kebumen. Job satisfaction cannot mediate motivation variables on employee performance. Job satisfaction can mediate between disciplinary variables with employee performance variables.

Keywords: Motivation, Discipline, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Peran pasar bagi masyarakat adalah untuk memberikan kemudahan dalam memperoleh barang yang akan digunakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Bagi pedagang, pasar berfungsi sebagai tempat untuk mencari penghasilan. Oleh karena itu, pasar harus berada dalam kondisi baik untuk bisa dimanfaatkan oleh pengunjung. Kondisi pasar yang baik bisa dilihat dari kondisi fisik maupun pengelolanya. Agar pengelolaan

pasar dilakukan dengan baik, maka pengelolaan pasar tradisional dipantau oleh UPTD Pengelolaan Pasar.

Unit pelaksanaan teknis pasar (UPTD) Pengelolaan pasar mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagai wewenang yang demikian oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi. Hal ini tertuang dalam peraturan Bupati Kebumen No 71 tahun 2008, tentang rencana tugas pokok, fungsi dan tata kerja Dinas perindustrian, perdagangan, dan koperasi. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pengelolaan pasar memiliki fungsi antara lain pertama, pelaksana kebijakan teknis

dibidang pengelolaan pasar sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Kedua, pendataan, penetapan, perencanaan, dan lain-lain sesuai dengan kebijakan bupati. Ketiga, pemberian bimbingan dan pembinaan terhadap urusan retribusi pasar, pengaturan ruko dan loos pasar.

Keempat, pengurusan dan pemberian ijin hunian kios-kios, peraturan sarana dan prasarana penghasil retribusi pasar. Kelima, pembukuan dan penyusunan laporan. Keenam, pelaksanaan koordinasi dengan pemerintah dan swasta. Ketujuh, pelaksanaan urusan umum, kepegawaian, keuangan, hukum, kelembagaan, koperasi, organisasi dan tata laksana dan perlengkapan. Kemudian yang terakhir, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam satu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Kinerja akan tercapai jika target organisasi tercapai. Kinerja Pengelolaan Pasar dikatakan telah mencapai target salah satunya jika pencapaian realisasi target sebanyak 80%. Di Uptd II Pasar kebumen selain target sebagai hasil kinerja organisasi juga terdapat penilaian kinerja pegawai non PNS secara langsung yang dilihat dari kedisiplinan, penilaian pegawai non PNS tidak hanya dinilai dari pimpinanya melainkan pegawai PNS yang ada di UPTD Pasar II Kebumen. Berikut target dan realisasi pendapatan retribusi Pasar Tumenggungan tahun 2018.

Keberhasilan pencapain kinerja akan tercapai jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan. Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Gorda, 2004). Strauss dan Sayles (Handoko, 2001), mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri pegawai. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Diana Sulianti K. I. Tobing (2009) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai UPTD II Pasar Kebumen mengatakan bahwa rata-rata pegawai merasa puas karena pegawai THL merasa sedang belajar sehingga tidak mempertimbangkan besar kecilnya gaji yang diterima tapi lebih dari kepada hasil pekerjaan yang kita selesaikan.

Selain karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan hal lain yang meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung adalah pemberian motivasi yang diberikan kepada pegawai. Umumnya di UPTD II Pasar kebumen pegawai merasa senang atas kepedulian yang diberikan oleh atasan kepadanya, sehingga pegawai terpicu

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap, menghormati dan menghargai patuh dan taat dalam peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup

menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Siagian, 1992 dalam Nuraini (2013: 106). Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan dalam instansi/perusahaan dan dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik sebagaimana dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh yang menunjukkan bahwa adanya hubungan atau pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja. Umumnya didalam instansi pemerintahan sebenarnya absensi itu dilakukan setiap hari, namun karena dengan kondisi kerja yang jauh dengan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah II Pasar Kebumen jadi absensi dilakukan sebulan sekali dan di UPTD II Pasar Kebumen menerapkan aturan yang dipatuhi pegawai harus bekerja 1bulan minimal 24 hari dan apabila pegawai bekerja kurang dari 24 hari akan diberi sanksi dari pemimpin. Contoh seperti Pasar Bocor, Pasar Dorowati, Pasar Indrakila, Pasar Argopeni dan Pasar Sruni.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mencoba melakukan kajian yang berhubungan dengan motivasi, disiplin terhadap kinerja karyawan serta meningkatnya karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi pemerintah dan dilakukan penelitian dengan judul “**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEBAGAI INTERVENING PADA PEGAWAI NON PNS UPTD II PASAR KEBUMEN**”.

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Non PNS di UPTD Pasar II Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada Non PNS di UPTD Pasar II Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Non PNS di UPTD Pasar II Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kinerja karyawan pada Non PNS DI UPTD Pasar II Kebumen.
5. Mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pada Pegawai Non PNS UPTD Pasar II Kebumen.
6. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Pegawai Non PNS UPTD Pasar II Kebumen.
7. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Pegawai Non PNS UPTD Pasar II Kebumen.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Menurut (Siagian, 2007: 227) Kinerja adalah sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk

bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Menurut Robbins (2006: 206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas adalah Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivita merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen kerja
Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Merupakan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Stephen P. Robbins, 2008: 107). Indikator kepuasan kerja seorang karyawan. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006: 243).

1. The work it self (pekerjaan itu sendiri) adalah Suatu pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja.
2. Pay (Gaji/upah) merupakan suatu balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk finansial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.
3. Supervision (atasan) merupakan hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisir untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa adanya pengawasan yang langsung dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahnya.
4. *Co-worker* (rekan kerja) adalah pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu karyawan.
5. *Working condition* (kondisi kerja) adalah Kondisi kerja yang memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik (bersih dan memiliki lingkungan yang menarik), maka para karyawan akan menemukan bahwa sangat mudah

untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi kondisi kerja yang buruk (panas, lingkungan yang berisik) maka para karyawan akan merasakan sangat sulit untuk melakukan pekerjaannya

Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009). Indikator motivasi seseorang karyawan menurut Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Gamiwa(2007:102) adalah:

1. Kebutuhan fisiologikal (*faali*) merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar, yang harus dipenuhi, Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi, maka individu berhenti eksistensinya.
2. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan ini masih sangat dekat dengan kebutuhan fisilogis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan
3. ancaman fisik. Dalam pekerjaan, individu menjumpai kebutuhan ini dalam ‘bentuk asing’ sewaktu menjadi tenaga kerja baru, atau sewaktu pindah kekota baru.
4. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki (*belonging*). Setiap orang ingin menjadi anggota kelompok sosial, ingin mempunyai teman, dan kekasih. Dalam pekerjaan individu menjumpai kelompok formal yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja.
5. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*)
Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis
 - a. Mencakup faktor-faktor internal, seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi
 - b. Mencakup faktor-faktor eksternal, kebutuhan yang menyangkut reputasi seperti
 - c. mmencakup kebutuhan untuk dikenali dan diakui (*recognition*), dan status kebutuhan harga diri ini dapat terungkap dalam keinginan untuk dipuji dan keinginan *untuk* diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.
6. Kebutuhan aktualisasi diri
Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Disiplin

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut Siagian (2012: 305).

Indikator –indikator disiplin menurut (Setiawan dan Waridin, 2006) adalah:

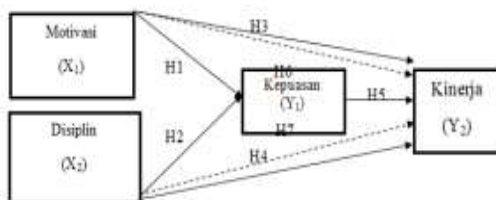
- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang dengan tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif
- b. Kualitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.

- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi saran, arahan atau perbaikan
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan percepatan terjadinya tindakan yang bertepatan dengan aturan.

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono: 2010:93). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Non PNS uptd Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
- H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Karyawan Non PNS UPTD Unit Pasar II Kebumen.
- H4: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
- H6: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada Karyawan Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
- H7: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada Karyawan Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh pegawai Non PNS UPTD Pasar II Kebumen dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 46 pegawai. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara:

- (1) menyebar kuesioner langsung kepada pegawai Non PNS UPTD Pasar II Kebumen;
 - (2) wawancara;
 - (3) Studi pustaka;
 - (4) observasi.
- Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 25.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Analisis Jalur; (6) Uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validasi adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Item butir kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* adalah lebih besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} dan dengan tingkat signifikan lebih kecil 0,05 dengan menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n - 2$, yang dimana $df = 46 - 2 = 44$, diperoleh hasil r_{tabel} sebesar = 0,2907. Berikut ini uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Motivasi

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,688	0,2907	Valid
2	Butir 2	0,795	0,2907	Valid
3	Butir 3	0,792	0,2907	Valid
4	Butir 4	0,708	0,2907	Valid
5	Butir 5	0,795	0,2907	Valid

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Disiplin

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,661	0,2907	Valid
2	Butir 2	0,708	0,2907	Valid
3	Butir 3	0,764	0,2907	Valid
4	Butir 4	0,764	0,2907	Valid
5	Butir 5	0,682	0,2907	Valid

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,599	0,2907	Valid
2	Butir 2	0,520	0,2907	Valid
3	Butir 3	0,360	0,2907	Valid
4	Butir 4	0,722	0,2907	Valid
5	Butir 5	0,509	0,2907	Valid
6	Butir 6	0,639	0,2907	Valid
7	Butir 7	0,521	0,2907	Valid
8	Butir 8	0,534	0,2907	Valid
9	Butir 9	0,642	0,2907	Valid
10	Butir 10	0,657	0,2907	Valid

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,579	0,2907	Valid
2	Butir 2	0,758	0,2907	Valid
3	Butir 3	0,806	0,2907	Valid
4	Butir 4	0,725	0,2907	Valid
5	Butir 5	0,769	0,2907	Valid
6	Butir 6	0,680	0,2907	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2005:129).

Tabel 5 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,810	0,6	Reliabel
Disiplin (X2)	0,757	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,772	0,6	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,812	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Alpha hasil perhitungan lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005:96), uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi tidak ada multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat yaitu besarnya nilai VIF di bawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2005:96).

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinieritas Struktural I

<i>Collinierity Statistics</i>		
Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi (X ₁)	0,829	1,206
Disiplin (X ₂)	0,829	1,206

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolinieritas Struktural II

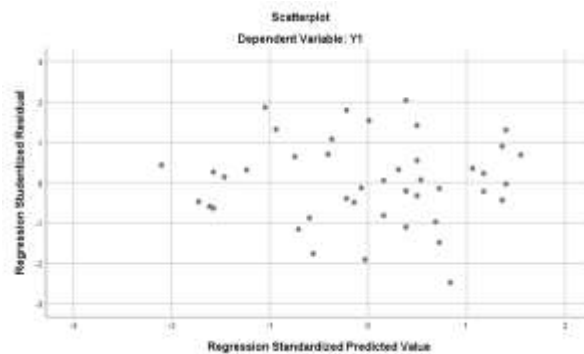
<i>Collinierity Statistics</i>		
Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi (X ₁)	0,691	1,447
Disiplin (X ₂)	0,525	1,905
Kepuasan Kerja (Y1)	0,439	2,280

Berdasarkan Tabel 6 dan Tabel 7 diatas, analisis dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

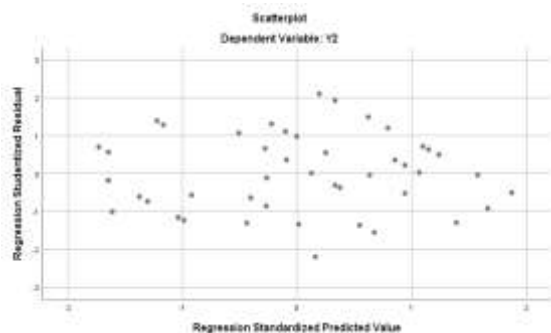
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2011: 139).

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural I



Gambar 3.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural II



Berdasarkan Gambar 2 dan Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013: 154) uji normalitas digunakan untuk menguji kenormalan pendistribusian dalam model regresi, variabel pengganggu atau residunya. Modal regresi dikatakan baik apabila memiliki data yang terdistribusi uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 8.

Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Model I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,35500167
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,060
	Negative	-,059
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Tabel 9.

Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Model II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,2760175
		0
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,060
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 8 dan tabel 9 diatas menunjukkan bahwa bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) untuk tabel IV-12 sebesar 0,200 > 0,05 dan tabel IV-13 sebesar 0,200 > 0,05, maka hasil tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghazali (2005:89), uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Menentukan t_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n - k$, yang dimana untuk struktural I memiliki t_{tabel} yaitu 2.01537. Sedangkan untuk struktural II memiliki t_{tabel} yaitu 2.01669.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktural I

Coefficients^a

Model x	Unstandardi zed Coefficients		Standardi zed Coefficients		Sig.
	B	Error	Beta	T	
(Constant)	10,791	3,103		3,478	,001
Motivasi	,486	,166	,325	2,932	,005
Disiplin	,873	,175	,554	4,993	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

a. Hubungan Motivasi terhadap Keterikatan Pegawai

Motivasi (X1) mempunyai tidak pengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dengan nilai t_{hitung} sebesar t_{hitung} sebesar 2,932 > t_{tabel} sebesar 2,015 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 > 0,05

b. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai

Disiplin (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,993 > 2,015 t_{tabel} dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktural II

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.515	2,116		-.243	,809
Motivasi	,184	,109	,169	1,685	,099
Disiplin	,190	,132	,165	1,436	,158
Kepuasan kerja	,441	,092	,613	4,870	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

a. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,685 < t_{tabel} 2,016 dan nilai signifikansi sebesar 0,099 > 0,05.

b. Hubungan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,436 < t_{tabel} 2,016 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,158 > 0,05.

c. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Kepuasan Kerja (Y1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,870 > t_{tabel} 2,016 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2005: 87).

Tabel 12. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,708	,688	1,40256

a. Predictors: (Constant), Kepuasan. Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh 0,820 atau dapat diartikan sebesar 68,8% Kinerja pegawai pada UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen dipengaruhi oleh variabel Motivasi (X₁), Disiplin (X₂), K (Y₁), sedangkan sisanya 31,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

Tabel 13. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,561	,541	2,32835

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,541 atau dapat diartikan sebesar 51,4% Kepuasan kerja pada UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen dipengaruhi oleh Motivasi (X₁) dan Disiplin (X₂), sedangkan sisanya 45,9 % dipengaruhi oleh variabel

Analisis Korelasi

Menurut Sarwono (2005), analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besaran antar variabel.

Tabel 14. Hasil Output Analisis Korelasi

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	,413**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	46	46
X2	Pearson Correlation	,413**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel IV-18 *output* SPSS tersebut, nilai korelasi antara Motivasi terhadap Disiplin kerja sebesar 0,413 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang artinya terdapat hubungan atau korelasi yang kuat dan signifikan antara Motivasi dengan Disiplin kerja

Analisis Jalur

Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011).

Struktural I

$$Y_1 = \beta_{Y1X1}X_1 + \beta_{Y1X2}X_2 + \epsilon_1$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,561} = \sqrt{0,439} = 0,663$$

$$Y_1 = 0,325 X_1 + 0,554 X_2 + 0,663$$

Struktural II

$$Y_2 = \beta_{Y2X1}X_1 + \beta_{Y2X2}X_2 + \beta_{Y2Y1}Y_1 + \epsilon_2$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,708} = \sqrt{0,292} = 0,540$$

$$Y_2 = 0,169 X_1 + 0,165 X_2 + 0,613 Y_1 + 0,540$$

Perhitungan pengaruh antar variabel

Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,325$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,554$$

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,169$$

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,165$$

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,613$$

Pengaruh Tidak Langsung

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,325 \times 0,613) = 0,1992$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,554 \times 0,613) = 0,3396$$

Pengaruh Total

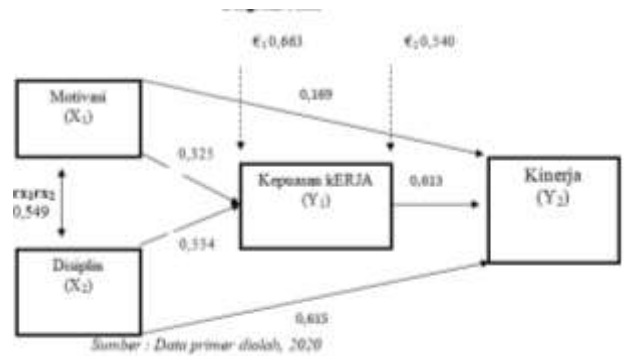
$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,325 + 0,1992) = 0,5242$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,554 + 0,3396) = 0,8936$$

Diagram Jalur

Diagram jalur digunakan untuk membantu menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung variabel langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Gambar 4. Diagram Analisis Jalur



Uji Sobel

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) melalui variabel mediasi (M), (Ghozali, 2013).

Gambar 5 Hasil Uji Sobel Struktural I

Test Statistic	p-value
2,49854205	0,01247063

Hasil uji sobel diatas menunjukkan p-value atau signifikan 0,01247063 > 0,05 dan test statistic sebesar 2,49854205 < t table sebesar 2,015. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji Sobel Struktural II

Test Statistic	p-value
3,46210064	0,00053598

Hasil uji sobel diatas menunjukkan bahwa p-value atau signifikan 0,000 < 0,05 dan test statistic sebesar 3,46210064 > t tabel sebesar 2,016. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel disiplin dan variabel kinerja pegawai.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pertama bertujuan untuk mengetahui motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja yang ditunjukkan oleh uji t hitung sebesar 1,908 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,01537 (2,932 > 2,01537) dengan nilai signifikan, Motivasi sebesar 0,005 < 0,05. Sesuai dengan hasil tersebut bahwa, motivasi pada pegawai Non PNS UPTD Pasar II Kebumen menimbulkan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi atau semakin pegawai memiliki sifat emosi yang positif maka pegawai

akan semakin diberi kepercayaan kepada pemimpin untuk diberi target yang lebih tinggi dan akan membuat pegawai semakin bosan.

2. Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja
Pengujian hipotesis kedua bertujuan untuk mengetahui disiplin terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 4,993 $> t_{tabel}$ sebesar 2,01537 (4,993 $> 2,01537$) dan nilai signifikan disipin sebesar 0,000 $< 0,05$. Pengaruh disiplin yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mengidentifikasi bahwa disiplin seperti penyetoran kepada bendara. Hal ini akan mendorong tanggungjawab karyawan dalam bekerja.
3. Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja
Pengujian hipotesis kedua bertujuan untuk mengetahui disiplin terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 4,993 $> t_{tabel}$ sebesar 2,01537 (4,993 $> 2,01537$) dan nilai signifikan disipin sebesar 0,000 $< 0,05$. Pengaruh disiplin yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mengidentifikasi bahwa disiplin seperti penyetoran kepada bendara. Hal ini akan mendorong tanggungjawab karyawan dalam bekerja.
4. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai
Pengujian hipotesis kedua bertujuan untuk mengetahui disiplin terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 1,436 $< t_{tabel}$ sebesar 2,01669 (1,436 $< 2,01669$) dan nilai signifikan disipin sebesar 0,158 $> 0,05$. Pengaruh disiplin tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai mengidentifikasi bahwa semakin banyaknya tuntutan dari uptd kepada pegawai maka pegawai semakin bosan, seoperti halnya pegawai harus berangkat pagi untuk menarik retribusi.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai
Pengujian hipotesis kelima bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 4,870 $> t_{tabel}$ sebesar 2,01669 (4,870 $> 2,01669$) dan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar 0,000 $> 0,05$. Pengaruh kepuasan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai mengidentifikasi bahwa pemberian kompensasi secara finansial maupun non finansial. Melalui kompensasi yang baik, maka akan menimbulkan perasaan yang puas dari pegawai.
6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan kepuasan sebagai Variabel Intervening

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan kalkulator sobel test menunjukkan bahwa test statistic $< t$ tabel yaitu sebesar 2,01537 dengan tingkat signifikan sebesar 2,498 $> 2,015$ dan p-value $> \alpha$ yaitu 0,012 $> 0,05$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pada pegawai Non PNS UPTD Pasar II Kebumen. Dengan kata lain motivasi lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai daripada melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening
Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan kalkulator sobel test menunjukkan bahwa test statistic $< t$ tabel yaitu sebesar 2,016 dengan tingkat signifikan sebesar 2,686 $> 2,016$ dan p-value $> \alpha$ yaitu 0,007 $< 0,05$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel disiplin dengan variabel kinerja pada pegawai Non PNS UPTD Pasar II Kebumen.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai modal psikologi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui keterikatan pegawai dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di UPTD Pasar II Kebumen. Artinya semakin tinggi motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya, jika disipin semakin rendah maka akan memperburuk kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dapat mempengaruhi untuk peningkatan kepuasan kerja di UPTD Pasar II Kebumen.
2. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di UPTD Pasar II Kebumen. Artinya semakin tinggi disiplin akan meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya, jika disipin semakin rendah maka akan memperburuk kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dapat mempengaruhi untuk peningkatan kepuasan kerja di UPTD Pasar II Kebumen.
3. Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di pegawai Non PNS UPTD Pasar II Kebumen. Artinya tinggi rendahnya tingkat motivasi yang ada pada pegawai Non PNS UPTD Pasar II Kebumen tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
4. Disipin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di pegawai Non PNS UPTD Pasar II Kebumen. Artinya tinggi rendahnya tingkat motivasi yang ada pada pegawai Non PNS UPTD Pasar II

Kebumen tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Pasar II Kebumen. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi untuk peningkatan kinerja pegawai di UPTD Pasar II Kebumen.
6. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non PNS UPTD Pasar II Kebumen. Hal ini dibuktikan dengan sobel test uji statistic $< t$ tabel menunjukkan sebesar sebesar sebesar $2,498 > 2,015$ dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,124 > 0,05$. Apabila terjadi peningkatan pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai maka hal tersebut tidak dapat dibarengi dengan peningkatan kepuasan kerja sebagai perantara antara modal psikologi terhadap kinerja pegawai.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel disiplin dengan variabel kinerja pada pegawai Non PNS UPTD Pasar II Kebumen. Hal ini dibuktikan dengan sobel test bahwa test statistic sebesar $3,462 > 2,016$ dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin maka harus meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu sebagai perantara antara disiplin terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dipakai dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel modal psikologi, budaya organisasi, dan keterikatan pegawai sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di lingkup UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen, diharapkan dari penulis untuk peneliti selanjutnya dilakukan di beberapa wilayah penelitian agar memperoleh isu terbaru.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat memberikan kontribusi implikasi praktis dan implikasi teoritis.

1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sudah baik, diharapkan organisasi perlu meningkatkan dan mendorong performa atau kinerja dengan cara melakukan pendekatan interpersonal. Hal ini untuk

mendorong pegawai agar lebih giat dalam bekerja.

- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja sudah baik, diharapkan pegawai dapat mempertahankan tingkat kedisiplinan agar berkontribusi meningkat. Pegawai diwajibkan absensi setiap hari. Hal ini akan membuat kinerja pegawai meningkatkan kinerja.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sudah baik, diharapkan pegawai dapat mempertahankan tingkat kepuasankerja agar tetap tinggi supaya kinerja pegawai juga meningkat. Oleh karena itu diperlukan ketersediaan dukungan ditempat kerja, rasa aman di tempat kerja sehingga pegawai UPTD Pasar II Kebumen merasa puas dengan organisasi dan dapat meningkatkan kinerjanya.
- d. Kinerja pegawai UPTD Pasar II Kebumen sudah baik. Oleh karena itu UPTD Wilayah II Kebumen harus memperhatikan kinerja pegawai yang sudah ada, karena kinerja merupakan hal yang sangat penting berhubungan dengan kesuksesan suatu instansi terkait dengan mempertahankan dan meningkatkan

2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang diluar variabel yang masuk dalam penelitian ini. Kinerja pegawai sendiri selain dipengaruhi oleh faktor motivasi, disiplin dan kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh variable lain seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, keterikatan kerja, keterikatan pegawai.
- b. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji pada tempat kerja lainnya seperti organisasi pendidikan, perusahaan manufaktur maupun rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. 1995. *Psikologi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.

- Bramahsari Ida Ayu. 2008. *Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Organisasi di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, NO. 2, September: 124-135.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja DI Devisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang: JRBI. Vol 2. Hal: 181-198.
- Ch.katiandagho. 2014. *Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah sulutenggo area manado*. Jurna: EMBA, Vol.2 No.3. Hal. 1592-1602.
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Echdar, Sabar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21". Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Denpasar: Astrabata Bali.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Peneerbit BPEE.
- _____. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006, *Manajemen Saumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh belas. Jakaerta: Bumi Aksara
- Hendry Simamora. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Tiga. jakarta: STIE YKPIY
- J. Winardi. 2011, *Motivasi Dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Cetakan KE-6. Jakarta: Rajawali.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*. International Edition. Singapore: McGraw Hill.
- _____. 2008. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara. A.P. 2006. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. P.T. Remaja Rosda Karya.
- Mathis Robert L, Jackson John H. 2001. *Human Resource Management (Terjemahan) BUKU 1*, Edisi KESEMBILAN. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2009. *Human Resource Management: Manajemen Sumber daya Manusia*. Terjemahan Diana Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. 2008 *Psikologis Industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas indonesia (UI-Press).
- Nova Syafrina. 2017. *Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan baru*. Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) volume 8, Nomor 4, Desember.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Ridwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabl-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Pratama dan Dihan. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening* PT. Arief Nirwana Utama. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi. Vol.8 Nol.2.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen 1996. *Organizational Behavior (Terjemahan) jilid 2*, Edisi ketujuh, Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.

- _____ 2008. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen Dab Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safrina, Emi. 2017. *Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Stasiun Penegisn Bahan Bakar Umum DI Kabupateb Bireuen*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 18, NO. 2, Agustus.
- Siagian, S.P. 1992. *Organisasi Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian Sondang P. 1992. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian S.P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: P.T. Bumi Aksara
- _____ 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, D. dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Buni aksara
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasioal. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____ 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R%D*. Bnadung : Alfabeta
- _____ 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ 2012, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. EdY. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tobing, Diana Sulistianti K.L. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Karyawan PT perkebunan Nusantara III DI Sumatera Utara*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 11, NO. 1, Maret: 31-37.
- Vivi Amanah Harahap, Wahyu Hidayat. 2018. *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja Pada PT. Taspen Semarang*. Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.