

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI
PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA
PEKANBARU**

Romauli Agustina Sipayung¹⁾, Hj.Marnis²⁾, Kurniawaty Fitri²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

E-mail: romauliagustina14@gmail.com

*The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Job Satisfaction and
Employee Performance at PT. Capella Dynamics Nusantara Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru, with the aim of knowing the effect of work motivation on job satisfaction, work discipline on job satisfaction, job satisfaction on employee performance, work motivation on employee performance. To determine the effect of work discipline on employee performance and the effect of work motivation on performance through employee job satisfaction and the effect of work discipline on performance through employee job satisfaction at PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. The type of research is descriptive quantitative path analysis. The sample in this study was 106 people. Data collection techniques with questionnaires. Path analysis method using SPSS version 21. The results of the tests that have been carried out show that 1) Work motivation has a significant effect on job satisfaction of PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru employees. 2) Work discipline has a significant effect on job satisfaction of PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru employees. 3) Job satisfaction has a significant effect on employee performance at PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru 4) Work motivation has a significant effect on employee performance. 5) Work discipline has a significant effect on employee performance. 6) Work motivation affects performance through employee job satisfaction. 7) Work discipline affects performance through job satisfaction of employees of PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan seseorang yang memberikan jasa terhadap perusahaan. Sebagaimana dalam bekerja setiap karyawan tentu memiliki hasil kerja. Hasil kerja tersebut akan dinilai melalui kinerja. Apabila kinerja karyawan itu baik dalam pelaksanaan setiap pekerjaan tentu mampu mencapai segala bentuk target pekerjaan yang diberikan. Maka dalam hal ini untuk mencapai tujuan perusahaan salah satu yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan

Perusahaan PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan produk motor merek Honda untuk dijual kepada masyarakat maupun kerjasama dengan pihak perusahaan yang dibawah Capella dalam penjualannya, sebagaimana PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru memiliki 3 lokasi keberadaanya, 1) Jl. Soekarno-Hatta No.88 Labuh Baru Kec. Payung Sekaki, 2) Jl. Soekarno-Hatta No.33A Delima Kec. Tampan, 3) Jl. Tuanku Tambusai No.128 Sukajadi.

PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru dalam setiap tahunnya mengadakan laporan hasil pencapaian target penjualan yang menunjukkan ketercapaian kinerja para karyawannya menjalankan setiap tanggung jawabnya dalam bekerja di perusahaan. Akan tetapi dalam pencapaian target yang senantiasa sudah ditetapkan perusahaan tidaklah mudah untuk direalisasikan, maka dalam hal ini dibutuhkan kerja keras pada setiap karyawan untuk saling bekerjasama dan konsisten dalam bekerja.

Hasil data kinerja karyawan menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan dari persentase realisasi maupun tingkat persentase kinerja karyawan, dimana pada tahun 2016 menunjukkan pencapaian persentase penjualan mencapai 14,2% dengan tingkat kinerja pada setiap karyawan dalam bekerja sama dalam mencapai target yakni sebesar 99,6%, akan tetapi mengalami penurunan yang cukup tinggi pada tahun 2020 dengan yakni hanya mencapai 11,39% target penjualan dan persentase kinerja pada setiap karyawan hanya 71,6%. Penurunan kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh minimnya motivasi kerja karyawan serta tingkat disiplin kerja karyawan yang menurun dan tidak adanya rasa kepuasan kerja pada setiap karyawan dalam menjalankan kerja di perusahaan, faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja

karyawan tersebut dikarenakan minimnya peran pimpinan dalam memberikan motivasi kepada setiap karyawannya baik dalam bentuk gaji maupun solusi yang diberikan dalam menjalankan kerja sesuai target serta kurangnya kepatuhan para karyawan dalam bekerja dengan waktu, hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan yang diberikan kepada setiap karyawan padahal perusahaan terus menuntut untuk mencapai target kerja sehingga rasa kepuasan kerja karyawan juga menurun (Data Target Realisasi PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru, 2019-2020)

Ada banyak faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan. Berkaitan hasil dari pengamatan serta data yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor motivasi, disiplin dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja. Hal ini juga telah ditegaskan secara teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189) menyatakan ketiga faktor tersebut ada dalam teorinya yakni 1) kemampuan, 2) pengetahuan, 3) rancangan kerja, 4) kepribadian, 5) motivasi kerja, 6) kepemimpinan, 7) budaya organisasi, 8) kepuasan kerja, 9) lingkungan kerja, 10) loyalitas, 11) komitmen dan 12) disiplin kerja.

Secara teori telah dijelaskan dan kesesuaian antara teori dengan data yang diperoleh bahwa adanya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut menurun, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari data maupun fenomena yang diperoleh pada karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru yakni faktor pertama adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja para karyawan merupakan hal yang penting untuk senantiasa diperhatikan dalam setiap melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya, tanpa adanya motivasi kerja para pegawai tentunya segala visi dan misi pada suatu organisasi tentunya akan tidak dapat terlaksanakan secara

maksimal dalam pencapaiannya. Sebab ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan memiliki bentuk rasa kepuasan kerja dalam setiap melaksanakan tugasnya sehingga dengan rasa kepuasan tersebut akan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Secara teori diuraikan bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung yakni melalui kepuasan kerja. Sebagaimana motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung kepada kinerja telah dijelaskan oleh Sunyoto (2012:18) bahwa salah satu tujuan motivasi yakni dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta adanya harapan manajer dalam hasil kerja yang lebih memenuhi prinsip efisiensi dari prestasi kerja yang dilakukan. Pengaruh tidak langsung yakni melalui kepuasan kerja dijelaskan dalam teori Sedarmayanti (2016:214) menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam menggerakkan orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa motivasi pegawai tidak akan bersemangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan memicu perasaan puas, dan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Sebagaimana pada uraian masalah sebelumnya telah menjelaskan faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru menurun. Sebagaimana motivasi kerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru pada saat ini telah mengalami masalah atau kurang termotivasi, hal ini dikarenakan dari hasil prasurey yang diberikan kepada 30 karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru, dengan memberikan beberapa pertanyaan berkaitan dengan indikator-indikator dalam mengukur motivasi kerja menurut Siswanto (2014:269)

Hasil Prasurey motivasi kerja karyawan dari 30 karyawan yang dijadikan sampel prasurey lebih

dominan kepada motivasi kerja yang lemah, sehingga hal ini yang menyebabkan tidak terealisasi target kerja yang menunjukkan kinerja setiap karyawan tersebut mengalami penurunan. Lemahnya motivasi kerja karyawan dikarenakan karyawan merasakan bahwa kurangnya peran aktif pimpinan dalam memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan baik itu pemberian tanggung jawab kerja yang terlalu tinggi dalam jumlah target yang harus diselesaikan serta kurangnya peran aktif pada setiap rekan kerja untuk bekerjasama dalam mencapai target kerja secara bersama dan juga minimnya program pengembangan SDM di perusahaan kepada karyawan yang berprestasi maupun karyawan yang sudah bekerja 4-5 tahun, yang seharusnya sudah mendapatkan perhatian untuk pengembangan profesi maupun penempatan yang lebih layak. Alasan ini yang menjadikan beberapa karyawan merasakan kurang termotivasi dalam bekerja (Hasil Prasurey Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru, 2020).

Selain motivasi kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja dari para karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Namun apabila disiplin kerja menurun tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui bentuk kepuasan kerja karyawan.

Secara teori telah di tegaskan bahwa Nurmansyah (2016:209) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Selain itu juga teori lain seperti Mathis dan Jackson (2010:324) menyatakan bahwa standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai *presences at work* (tingkat kehadiran) yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar

hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Keterkaitan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan yaitu kinerja yang baik harus dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional karyawan akan mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Grand theory yang dinyatakan Mathis dan Jackson telah jelas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan kerja, dimana kedisiplinan kerja dapat dilihat pengukurannya apakah karyawan tergolong yang disiplin atau tidak melalui kehadiran atau absensi karyawan. PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru dalam setiap tahunnya telah memberlakukan pelaporan data absensi.

Kehadiran dan keterlambatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam 5 tahun terakhir terlihat semakin meningkat, yang artinya karyawan cenderung dalam setiap tahunnya tinggi atau meningkat dalam absensi dan keterlambatan dalam memulai pekerjaan. Terlihat secara jelas kehadiran karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan karena mengalami peningkatan setiap tahunnya. Sehingga proses pencapaian dari tujuan perusahaan menjadi terhambat. Hal ini disebabkan oleh adanya sebagian karyawan yang tidak hadir pada hari kerja. Disinilah kurangnya kedisiplinan karyawan dan dapat dilihat juga pada hari libur besar seperti hari libur keagamaan banyak yang memperpanjang hari liburnya padahal hari liburnya telah habis dan adanya karyawan yang terlambat masuk dalam pekerjaan atau cepat pulang sebelum waktu kerja pulang. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Tingginya tingkat

absensi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jalannya kegiatan operasional perusahaan. Tinggi atau rendahnya tingkat kehadiran karyawan juga akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan sehingga terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik agar tercapainya kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan (Data Absensi Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru, 2020)

Kepuasan kerja merupakan bentuk rasa kepuasan dari hasil kerja yang dicapai maupun yang diperoleh dari perasaan senang terhadap segala pekerjaan yang diberikan. Kepuasan kerja pada pegawai tentunya merupakan salah satu hal penting untuk senantiasa ditingkatkan dalam upaya memperoleh kinerja yang lebih baik pada suatu organisasi. Ketika kepuasan kerja seorang karyawan dalam bekerja baik tentunya kinerja tentunya akan lebih baik.

Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan biasanya mudah dikenali dari keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan atau sering disebut *turn over*. Apabila *turn over* karyawan pada suatu perusahaan tinggi menunjukkan bahwa karyawan tersebut kurang memiliki bentuk kepuasan dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan

Bentuk kepuasan kerja di PT Capella Dinamik Nusantara tidak terlepas dari adanya karyawan yang melakukan *turn over*. Berdasarkan data yang diperoleh, karyawan yang melakukan *turn over* di PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru dalam beberapa tahun terakhir mengalami peningkatan

Hasil data *Turn Over* menunjukkan meningkat dari tahun ke tahun. Sebagian karyawan yang keluar merupakan karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja kurang lebih 4-5

tahun. Berdasarkan hasil wawancara kepada HRD ataupun pimpinan perusahaan alasan karyawan yang keluar perusahaan dikarenakan karyawan diterima kerja diperusahaan lain, karyawan merasa tidak adanya insentif yang lebih tinggi atau penghargaan, serta adanya karir yang dirasakan tidak berkembang (Wawancara, 25 Agustus 2020)

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru”.

TELAAH PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia, (Wibowo, 2012:4).

Mangkunegara, (2012:67) istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2. Kepuasan Kerja

Handoko,(2011:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Robbins dan Judge, (2015:99) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut

Hasibuan, (2012:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja

3. Motivasi Kerja

Siagian menyatakan bahwa dari segi taksonomi, motivasi berasal dari kata “*motive*” dalam bahasa Inggris, yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai defenisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi (Siagian, 2010:142).

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, (Usman, 2016:276). Menurut Darodjat (2015:188) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan

yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku

4. Disiplin Kerja

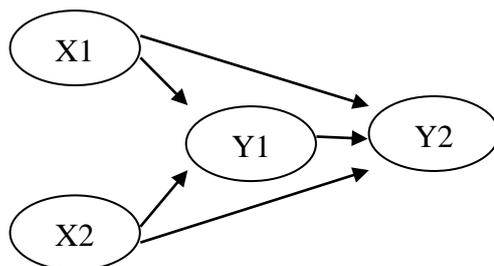
Disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, (Nurmansyah, 2010; 260)

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Veithzal Rival, 2010; 825)

Menurut Panji, (2010 : 46). Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting, yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan

Hipotesis Penelitian

Gambar 1.
Bagan Kerangka Pemikiran



Adapun Hipotesis Penelitian adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan
7. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui karyawan di PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru dan waktu pelaksanaan dimulai dari bulan April hingga September 2021

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yakni seluruh karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru berjumlah 106 orang. Sedangkan teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan *teknik sensus*. Menurut Sugiyono (2013:96) teknik sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, dalam penelitian ini semua populasi di jadikan sampel, maka sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah sebanyak 106 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis path (analisis jalur) dengan statistik deskriptif. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas. Analisis jalur ini dapat menunjukkan pengaruh dari suatu variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akhir (endogen) melalui koefisien lintasan atau koefisien jalur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini di gunakan untuk memberikan informasi mengenai variabel-variabel penelitian seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui data –data sebagai berikut:

B. Analisis Kuantitatif

1. Uji Validitas

Tabel 1 Validitas Item

NO .	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1	Motivasi (X1)	6	6	-
2	disiplin (X2)	7	7	-
3	Kepuasan kerja (Y1)	13	13	-
4	Kinerja (Y2)	8	8	-

Sumber : Data Olahan, 2021

2. Uji Reliabilitas

Uji realiiitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

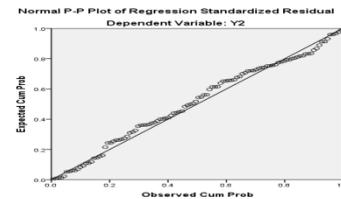
NO.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	6	0,712	reliabel
2	disiplin (X2)	7	0.607	reliabel
3	Kepuasan kerja (Y1)	13	0,785	reliabel
4	Kinerja (Y2)	8	0,796	reliabel

Sumber: data primer diolah dari SPSS, 2021

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal p-p plot.

Gambar 2. P-plot normalitas



Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa penyebaran plot berada di sekitar dan sepanjang garis 450. Dengan demikian menunjukkan bahwa data-data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

4. Uji Multikolienaritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya

Tabel 3 Uji Multikolinieritas Coefficient

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	0.650	1.538
X2	0.671	1.490
Y1	0.582	1.718

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Tabel 3 menunjukkan nilai *Tolerance* untuk variabel motivasi kerja (X₁) adalah sebesar 0.650 dengan VIF sebesar 1.538. Nilai *Tolerance* untuk variabel disiplin kerja (X₂) adalah sebesar 0.671 dengan VIF sebesar 1.490 dan Nilai *Tolerance* untuk variabel kepuasan kerja (Y₁) adalah sebesar 0.582 dengan VIF sebesar 1.718.

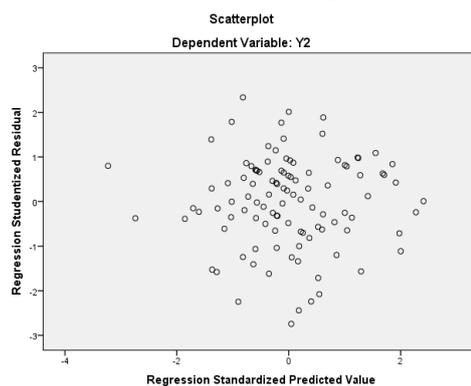
Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) disekitar angka 1, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1 maka telah

memenuhi asumsi bebas multikolinearitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dan kinerja tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan

Gambar 3. Scatterplot



Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan output *scatterplots* di atas diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Titik-titik mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah dalam heteroskedastisitas hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi

C. Pengujian Path Analisis

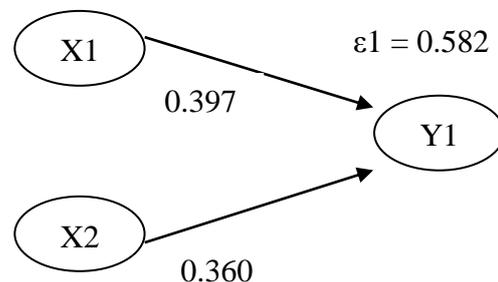
1. Analisis Jalur 1

Untuk mencari koefisien jalur yang secara manual dapat dihitung dengan menggunakan perkalian matriks invers korelasi variabel independent dengan variabel korelasi variabel bebas dan terikat dengan menggunakan SPSS terhadap sebaran data motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

Untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau mandiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja dengan menggunakan Model Analisis Jalur digunakan model dengan menggunakan persamaan struktural I adalah : $Y_1 = a + bx_1 + \epsilon$

Penentuan faktor nilai ϵ dengan rumus: $p_y \epsilon_1 = \sqrt{(1-0.418)} = 0.582$

Gambar 4. Analisis jalur 1



Hasil uji t disajikan pada table

Tabel 4 Hasil uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.094	3.025		5.320	.000
X1	.717	.153	.397	4.688	.000
X2	.402	.095	.360	4.252	.000

a. Dependent Variable: y1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.407	3.736

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y1

Tabel 4 diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari α 0,05 yang menunjukkan signifikansi lebih besar dari t_{tabel} (1.980) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh hasil dengan nilai *R Square* adalah 0.418 dengan pengaruh sebesar 41,8% dan sisanya sebesar 58.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Secara keseluruhan untuk semua nilai variabel dapat dilihat persamaan struktural sebagai berikut.

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Pengujian Uji t

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	t_{hit}	t_{tab}	Hasil
Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0.397	4.688	1.980	.000
Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0.360	4.252	1.980	.000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dengan demikian peningkatan kepuasan kerja pada karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru akan lebih mudah dicapai dengan peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja.

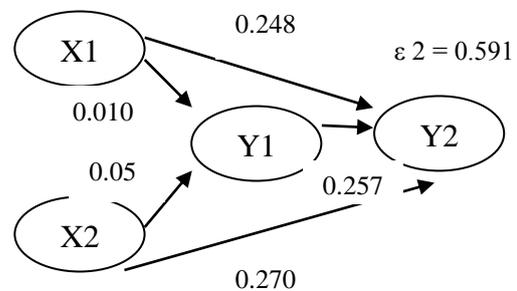
2. Analisis Jalur II

Untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau mandiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja dengan menggunakan Model Analisis Jalur digunakan model dengan menggunakan persamaan struktural II adalah : $Y_2 = a + bx_1 + bx_2 + \epsilon$

Model struktural ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Penentuan factor nilai ϵ dengan rumus: $p_y \epsilon_1 = \sqrt{(1-0.409)}=0.591$

Gambar 5 Analisis jalur II



Tabel 6 Hasil uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.447	2.592		4.030	.000
x1	.336	.128	.248	2.630	.010
x2	.226	.078	.270	2.904	.005
Y1	.192	.075	.257	2.574	.011

a. Dependent Variable: y2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.409	.391	2.835

a. Predictors: (Constant), y1, x2, x1

b. Dependent Variable: y2

Sumber: Data Olahan SPSS

Tabel 6 diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari α 0,05 yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh hasil dengan nilai $R Square$ adalah 0,409 dengan pengaruh sebesar 40,9% dan sisanya sebesar 59.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Berdasarkan hasil analisis melalui uji hipotesis pada hasil analisis jalur I dan analisis jalur II menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut

Tabel 7 Hasil analisis jalur

Pengaruh Variabel	Langsung	Tidak Langsung (Melalui Motivasi)	Total	Hasil
Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	0.397	-	0.397	Berpengaruh
Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	0.360	-	0.360	Berpengaruh
Motivasi kerja terhadap kinerja	0.248	-	0.248	Berpengaruh
Disiplin kerja terhadap kinerja	0.270	-	0.270	Berpengaruh
Kepuasan Kerja terhadap kinerja	0.257	-	0.257	Berpengaruh
Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja	-	$0.397 \times 0.257 = 0.102$	$0.248 + 0.102 = 0.350$	Berpengaruh
Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja	-	$0.360 \times 0.270 = 0.097$	$0.270 + 0.097 = 0.362$	Berpengaruh

Sumber: Data Olahan SPSS

Menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur terbesar adalah Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. Menurut menurut Sutrisno (2014: 116) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengerahkan tingkat tinggi untuk mencapai tujuan, akan tetapi usaha mengerahkan tersebut sangat tergantung pada kemampuan seseorang memuaskan kerja pada kebutuhannya.

Hasil penelitian Poniasih dan Sagung Kartika (2015) menunjukkan hasil bahwa menunjukkan variabel motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. Hal ini sesuai dengan teori Sutrisno (2012:77) menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek pengawasan yang dapat diidentikkan dengan faktor disiplin kerja.

Penelitian dari Fachri (2017) menjelaskan dalam hasilnya bahwa adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap rasa kepuasan kerja karyawan. Artinya ketika semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik rasa kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. Hal ini sesuai dengan teori Menurut Sunyoto, (2012:18) menyatakan bahwa salah satu tujuan motivasi yakni dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta adanya harapan manajer dalam hasil kerja yang lebih memenuhi prinsip efisiensi dari prestasi kerja atau kinerja yang dilakukan.

Selain itu hasil dari jurnal penelitian yang dilakukan oleh Hartanto, Susi Hendriani dan Yusni Maulida (2018) menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sebagaimana ketika semakin baik motivasi dalam diri seorang pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. Hal ini sesuai dengan teori Moenir, (2010:32) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya Nurmansyah (2016:215) setiap karyawan suatu organisasi harus melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka dan

bersedia menerima pimpinan. Apabila hal yang tidak baik dibiarkan kemungkinan besar akan mempengaruhi sikap dan kebiasaan karyawan. Pemberlakuan disiplin untuk mendidik dan memberikan koreksi atau perbaikan terhadap kinerja karyawan agar tidak melakukan pelanggaran.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. Sebagaimana hal ini telah di jelaskan menurut Sudarmanto (2014:30) juga menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya sudah tentunya kinerja karyawan akan lebih baik dan meningkat. Selain itu Kasmir (2016:189) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yakni kepuasan kerja, dengan rasa kepuasan kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian Selain itu juga telah ditegaskan dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Oxy (2018) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana ketika setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan membuat tinggi kinerja karyawan

6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2016:214) menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam menggerakkan orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan

organisasi, tanpa motivasi pegawai tidak akan bersemangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan memicu perasaan puas, dan berdampak terhadap kinerja pegawai..

Pengaruh motivasi kerja seperti tertantang untuk mendapatkan penghargaan, adanya keterlibatan dalam setiap pekerjaan, tertantang pada setiap pekerjaan serta adanya tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan dan berusaha mencapai jenjang karir yang tinggi memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja yang berupa bekerja dengan kualitas tinggi, menghasilkan pekerjaan yang berkuantitas, mampu mencapai target kerja, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, memiliki konsistensi kerja yang baik serta mampu bekerja sama dalam tim kerja namun sebelumnya melalui adanya kepuasan kerja pada karyawan yang berupa rasa puas terhadap setiap isi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, serta pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman serta skill karyawan serta adanya kondisi kerja yang mendukung pekerjaan karyawan

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Hal ini sesuai dengan teori Sutrisno (2012:88) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Sebagaimana bagi karyawan disiplin kerja akan memberikan suasana kondisi yang semakin kondusif dalam bekerja sehingga rasa bangga dan kepuasan dalam bekerja akan timbul pada diri karyawan yang akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan

Sejalan dengan teori tersebut, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh

Bryan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, selain itu juga kepuasan kerja sebagai mediator pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi tentu akan dibarengi dengan rasa kepuasan kerja pada karyawan sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang semakin baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru yang dimana karyawan karyawan tertantang untuk mendapatkan penghargaan dan jenjang karir yang tinggi. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka semakin baik kepuasan kerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. Semakin baik ketaatan mentaati aturan perusahaan serta waktu bekerja maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru, semakin baik isi pekerjaan yang diberikan sesuai standar kerja dan kemampuan karyawan maka semakin baik kinerja karyawan
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru yang berupa semakin baik merasa tertantang mendapatkan penghargaan dan terlibat dalam pekerjaan semakin baik kinerja karyawan
5. Disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Capell Dinamik Nusantara Pekanbaru, disiplin kerja karyawan sudah baik seperti ketaatan mentaati aturan aturan di perusahaan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan yang semakin baik

6. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. Motivasi kerja yang berupa tertantang mendapatkan penghargaan dan berprestasi dengan jenjang karir yang tinggi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan serta adanya dukungan dari kepuasan kerja karyawan yang merasa isi pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan standar kerja
7. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru, semakin baiknya disiplin kerja dengan ketaatan-ketaatan dalam menjalankan aturan perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan yang sebelumnya juga adanya dukungan dari rasa kepuasan dari pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan dan standar pekerjaan

Saran:

1. Disarankan kepada pihak perusahaan agar lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan senantiasa melibatkan setiap karyawan dalam mencapai jenjang karir yang tinggi serta adanya penghargaan-penghargaan yang diberikan
2. Disiplin kerja karyawan pada bertingkah laku pada norma yang berlaku diperusahaan berada pada titik lemah, hendaknya

perusahaan terus mengupayakan untuk pemberian pelatihan maupun pengarahan terhadap perilaku-perilaku kerja yang harus di taati setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan

3. Kepuasan kerja karyawan berupa kondisi kerja yang berupa peralatan dalam bekerja lengkap dan canggih berada pada posisi yang paling lemah, hendaknya perusahaan senantiasa berusaha memberikan dukungan-dukungan ataupun pembaharuan pada setiap ruang kerja maupun peralatan kerja karyawan untuk mendukung setiap pekerjaan karyawan
4. Kinerja karyawan dalam kerjasama dalam mencapai target kerja berada pada tingkat terendah, hendaknya karyawan mampu mengukur seberapa mampu menyelesaikan pekerjaan secara tim maupun individu sehingga setiap pekerjaan dapat dikerjakan secara bersama maupun individu, selain itu perusahaan juga harus memperhatikan segala bentuk faktor pekerjaan yang diberikan kepada karyawan mampu diselesaikan secara individu maupun tim kerja, sehingga antara karyawan memiliki tim kerjasama yang solid

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2010. *Pisikologi Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Bryan Filinton. 2019. Pengaruh Disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal* Vol 3 No 1
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-konsep Dasar*

- Manajemen Personalia*. Jakarta: Refika Aditama
- Fahri Supriyadi. 2017. *Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan nkerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 10 No 2
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Edisi 2* Yogyakarta. BPF
- Hartanto, Susi Hendriani dan Yusni Maulida. 2018. *Analisis pengaruh kondisi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap keinerja apegawia kantor wilayah direkturat Jnedral Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat dan Kepulauan Riau*. Jurnal Tapak Manajemen Bisnis Vol X No 2
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo Persada
- Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosdakarya
- Moenir A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Mathis, L. R. dan J. H. Jackson. 2010. *Human Resource Management*. 13 th Edition. SouthWestern: Joseph Sabatino
- Nurmansyah. 2016. *Perilaku Organisasi Mengelola Orang dan Organisasi*. Pekanbaru: Unilak Press
- Poniasih dan Sagung Kartika. 2015. *Pengaruh Motivasio Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Vol 4 No 6
- Rivai, Veithzal dan Ella Juavani Sagala. 2010. *Managemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stepenhs & Timothy A. Judge. 2015. *Prilaku Organisasi Edisi 12 Buku 2*, Jakarta. Salemba Empat
- Siswanto Sastrohadiwirdoyo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan operasional*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku Seru
- Sutrisno, Edy. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada