Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB Area Palembang

Erin Risdaria[1], Anggreany Hustia[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
E-Mail: reanyhustia1012@gmail.com[2]

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja PT. PLN (Persero) WS2JB Area Palembang dengan variabel kepuasan sebagai variabel interveningnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji korelasi antar variabel independen. Uji hipotesis dengan taraf signifikan 5%. Model analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur Path (Path Analisys). Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB Area Palembang

Kata Kunci : motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the magnitude seen effect of motivation and discipline of performance of PT.PLN (Persero) WS2JB Area Palembang with work satisfaction as an intervening variabel. This study was associative research. The sampling technique used was simple random sampling. The data used in this study was primary data that was taken from the questionnaire. The analisys data used in this study was by using quantitative and qualitative research while The techniques for analyzing need used in this were validity test, reliability test, and correlation test between independent variabl.the models for analyzing used path analisys.The hypothesis test in 5% significant level found that motivation did not give positive and significant influence on employe job satisfaction. Discipline gave a positive and significant influence on job satisfaction. This study also showed that job satisfaction gave positive and significant influence on employess performence of PT.PLN (Persero) WS2JB Area Palembang.

Keywords : *motivation, discipline, job satisfaction and employee performance*

PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Area Palembang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai Lima Area yaitu : Area Palembang, Area Jambi, Area Bengkulu, Area Lahat, dan Area MuaraBungo. PT. PLN *(Persero*) WS2JB beralamat di Jalan Kapten A. rivai Nomor 37 Palembang, bergerakdibidangjasa penyediaanlayanan tenaga listrik yang dipimpin oleh GeneralManager dan bertanggungjawabkepadaDirektur Utama PT. PLN (Persero) Pusat. Sebagai

[1]*Alumni,* [2]*Dosen*

perusahaan negara maka PT. PLN *(Persero*) WS2JB dituntut mampu memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat, hal ini dapat dilihat dari baiknya kinerja yang dihasilkan perusahaan. Faktor utama dalam menciptakan kinerja yang baik adalah Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya. Menurut Armstrong dan Baron (Dalam buku Wibowo, 2014:7) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, Kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Apabila kinerja sumber daya manusia bagus, maka tujuan visi dan misi organisasi juga akan bagus, begitu juga sebaliknya.

Salah satu faktorpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yangmempengaruhi kinerja adalah faktorkemampuan dan faktor motivasi.Peningkatan motivasi karyawan akan berdampak dengan efektifitas dan efisiensi perusahaan, begitu sebaliknya penurunan motivasi berdampak negatif pada perusahaan.

Selain faktor motivasi, faktor disiplin juga akan mempengaruhi kinerjakaryawan. Dimana untuk mengetahui tingkat motivasi dan disiplin ini dapat dinilai dar kepuasan karyawan atas manajemen perusahaan. Diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baikitudengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, pada akhirnya hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006).

Standar kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan membuat kinerja karyawan bisa meningkat dan demikian pula sebaliknya apabila yang didapat karyawan lebih rendah atau tidak sesuai yang diharapkan maka akan menyebabkan karyawan tidak puas sehingga kinerja akan menurun. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kinerja karyawan, dimungkinkan dapat dipengaruhi dengan adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Bangun (2012:312) Motivasi berasal dari kata motif *(motive)*, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Rivai (Dalam buku M. Kadarisman, 2013:276) Motivasi adalah serangkain sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang infisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Edy Sutrisno (2009:116) Fa ktor factor motivasi dapat dibedakan 2 faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern seperti keingingan untuk dapat hidup, dapat memiliki memperoleh penghargaan, memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Faktor Ekstern seperti Kondisi lingkungan Kerja, pelaksanaan pekerjaan, supervisi yang Baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab, sertaf leksibel.

Disiplin

Menurut Singodimedjo (Dalam buku Edy Sutrisno, 2009:86) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut S.P Hasibuan (2009:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dankesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi

perusahaan mencapai tujuan. Kedisiplinan juga adalah kesadaran dan kesedian seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Edy Sutrisno (2009:87) tujuan disiplin adalah sebagai berikut: Untuk meningkatkan efisiansi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian sendaugurau atau pencurian dan mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (Dalam buku Wibowo, 2014: 415) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya kita terima. Menurut Edy Sutrisno (2009:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan fisikologis. Menurut Gilmer (Dalam buku Edy Sutrisno, 2009:77) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, kondisi kerja, aspek sosial dan pekerjaan, komunikasi dan fasilitas.

Kinerja

Menurut Wibowo (2016:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Marwansyah (2012:228) kinerja adalah pencapaian prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan antara hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Wibowo (2014:86) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, dan kompetensi. Menurut Sendow (2007:30) mengemukakan bahwa terdapat enam (6) kriteria pokok untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: *Quality, Quantity*, *Timelines, Cost-effectivenes, Need for Supervision Interpersonal impact*.

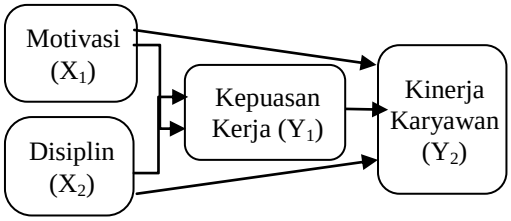
METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, Menurut Sugiyono (2016:35) penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Terdapat pengaruh terhadap variabel bebas dan variabel terikat, dimana variabel bebasnya adalah Motivasi (X_1), Disiplin(X_2), sedangkanvariabel terikatnya adalah KepuasanKerja (Y_1)dan Kinerja Karyawan (Y_2).

Kerangka Konseptual

Dengan menggunakan data-data yang ada maka dibuatlah kerangka konseptual penelitian yang tergambar pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Populasi dan Sempel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero*)* WS2JB yang berjumlah103 karyawan, sementara sampel yang diambil dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh 84 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling dengan cara mengambil sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Jenis data

Data yang diambil dalam penelitian ini ada dua jenis data primer dan data sekunder, yang dalam pengumpulannya menggunakan cara interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi. Alat pengukuran data yang digunakan untuk mengukur data-data yang akan dianalisis dari hasil survey/penelitian langsung melalui kuesioner adalah menggunakan menggunakan alat pengukuran skala Likert. menurut Sugiyono (2016:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap pertanyaan diukur dengan 5 skala dan tiap posisi mempunyai bobot sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Pengukuran Data

1	2	3	4	5
STS	TS	RR	S	SS

Keterangan:

1. Jawaban STS dengan nilai 1 : Sangat Tidak Setuju
2. Jawaban TS dengan nilai 2 : Tidak Setuju
3. Jawaban RR dengan nilai 3 : Ragu-ragu
4. Jawaban S dengan nilai 4 : Setuju
5. Jawaban SS dengan nilai 5 : Sangat Setuju

Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2016:92) untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Memenuhi kriteria sebuah penelitian yang dianggap sebagai penelitian ilmiah maka kecermatan pengukuran sangat diperlukan. Ada dua alat ukur memperoleh suatu pengukuran yang cermat yaitu menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Uji Validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur dengan kata lain dilakukan uji signifikan yaitu membandingkan nilai r hitung (nilai corrected item - total *correlation* pada *output cronbach alpha*) dengan nilai r tabel untuk degree of fredom (df) = n-2 (n = jumlah sampel) dan tingkat signifikan 5% (0,05). Instrumen atau pertanyaan diyatakan valid jika r hitung lebih besar dari t tabel dan berkorelasi positif atau dinyatakan valid apabila skor pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sebuah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih dan hasil pengukuran yang diperoleh konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbch Alpha>0,60.

Teknik Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Perusahaan (Y_2)dan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1) sebagai varibel interveningnya, rumus yang digunakan:

$\mathbf{Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e}$

$\mathbf{Y_2 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Y_1 + e}$

Keterangan:

Y_1 = Kepuasan Kerja
Y_2 = Kinerja Karyawan
a = Konstanta, nilai Y jika $b_1, b_2 = 0$
β_1, β_1 = Koefisien Regresi variabel X_1 dan X_2
X_1 = Motivasi
X_2 = Disiplin Kerja
e = Standar Error

Uji t

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. PLN *(Persero*) WS2JB dan kepuasan kinerja sebagai intervensinya diuji dengan melakukan pengujian uji t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Kriteria pengujian dengan tingkatlevel of significant (α)=0,05. Apabilap-value(pada kolom Sig.) <α(0,05) maka Ho tidak berhasil ditolak yang berarti motivasi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika p-value (pada kolom Sig.) > α (0,05) maka Hoditolak yang berarti motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Analisis Jalur Path (*Path Analisys*)

Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* melalui bantuan aplikasi komputer SPSS untuk menguji pengaruh variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja perusahaan dengan variabel intervening kepuasan kerja. *Path analysis* merupakan suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Sarwono, 2007). Sementara, model yang digunakan yaitu dengan menggunakan model *tremming* adalah suatu model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan variabel-variabel yang tidak signifikan.

Analisis Jalur Path (*Path Analisys*) merupakan pengembangan lebih lanjut dari analisis regresi linear berganda dan bivariate. Analisis jalur ingin menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel mediating /intervening atau variabel antara. Disamping itu analisis jalur juga dapat mengukur hubungan langsung antara variabel dalam model maupun hubungan tidak langsung antar variabel dalam model (Ghozali, 2011).

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Iqbal Hasan (2014:247) jika koefisien korelasi dikuadratkan akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi (R^2), yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien penentu ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik atau turunya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y), jika koefisien

korelasi pearson (r) maka koefisien penentunya adalah:

$R^2=r^2$ x 100%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 84 responden, maka r_{tabel} df = n – 2 dengan taraf signifikan 5%, df = 84 – 2 = 82, maka r_{tabel} = 0.3494. Tingkat kevalidtan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X_1)	$X_{1.}$ 1	0,757	0,3494	Valid
	$X_{1.}$ 2	0,802	0,3494	Valid
	$X_{1.}$ 3	0,707	0,3494	Valid
Disiplin (X_2)	$X_{2.}$1	0,624	0,3494	Valid
	$X_{2.}$2	0,789	0,3494	Valid
	$X_{2.}$3	0,864	0,3494	Valid
	$X_{2.}$4	0,521	0,3494	Valid
Kepuasan Kerja (Y_1)	$Y_{1.}$1	0,727	0,3494	Valid
	$Y_{1.}$2	0,721	0,3494	Valid
	$Y_{1.}$3	0,693	0,3494	Valid
	$Y_{1.}$4	0,701	0,3494	Valid
Kinerja Karyawan (Y_2)	$Y_{2.}$1	0,841	0,3494	Valid
	$Y_{2.}$2	0,863	0,3494	Valid
	$Y_{2.}$3	0,779	0,3494	Valid
	$Y_{2.}$4	0,599	0,3494	Valid

Sumber : Output Pengelohan Data dengan SPSS

Hasil uji validitas terbukti bahwa, semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3494). Dengan demikian semua item pernyataan yang disebarkan terbukti valid maka instrument penelitian tersebut dapat diteruskan sebagai alat pengumpul data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa alatu kur yang digunakan reliabilitas apabila nilai *Alpha cronb*ach > 0,60 maka instrument dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*StandarReliabilitas*	Keterangan
Motivasi	0,622	0,60	Reliable
Disiplin	0,655	0.60	Reliable
Kepuasan Kerja	0,671	0.60	Reliable
KinerjaKaryawan	0,778	0.60	Reliable

Sumber : Output Pengelohan Data dengan SPSS

Tabel *Realibiliy Statistics* di atas, tampak keempat variable memiliki nilai di atas 0,60 yaitu motivasi (0,622), disiplin (0,655), kepuasan kerja (0,671) dan kinerja karyawan (0,778).

Perbandingan nilai tersebut membuktikan bahwa setiap variabel adalah reliabel dan handal untuk dijadikan sebagai alat pengukur.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Korelasi Antar Variabel Independen

Adapun hasil analisis correlation dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. *Correlations*

		Disiplin
Motivasi	*Pearson correlation*	.485**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	84

Sumber : Output Pengelohan Data dengan SPSS

Tabel di atas menunjukan bahwa hubungan antara variabel motivasi dengan variabel disiplin yaitu sebesar 0,485, dan sisanya diluar analis penelitian ini.

Uji Analisis Substruktural Pertama

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Substruktural Pertama

Pengujian ini dilakukan untuk melihat koefisien regresi antara motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang dimuat dalam persamaan $\mathbf{Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e}$, **(***Dependent Variable:* Kepuasan Karyawan),Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Substruktural Pertama

Model	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.319	.577	
Motivasi	.121	.078	.164
Disiplin	.358	.141	.267

Sumber : Output Pengelohan Data dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y_1 = 2{,}319 + 0{,}121\ X_1 + 0{,}358\ X_2$

Model diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,319, artinya ketika variabel motivasi dan disiplin ini tidak dilaksanakan oleh perusahaan atau *cateris paribus* maka kepuasan karyawan tetap ada sebesar 2,319.
2. Nilai beta satu (β_1) sebesar 0,392, artinya ketika variabel motivasi dianggap tetap atau *cateris paribus* maka kepuasan kerja akan bertambah sebasar 0,121
3. Nilai beta dua (β_2) sebesar 0,358, artinya ketika variabel disiplin dianggap tetap atau *cateris paribus* maka kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,016

Dari persamaan ini dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi motivasi dan disiplin semuanya positif. Artinya apabila motivasi dan disiplin meningkat maka kepuasan kerja PT.PLN (Persero) WS2JB Area Palembang juga akan meningkat. Sebaliknya apabila motivasi dan disiplin menurun maka kepuasan kerja PT. PLN (Persero) WS2JB Area Palembang juga akan menurun.

Uji Parsial (Uji t) Substruktural Pertama

Adapun hasil analisis uji parsial (Uji t) untuk substruktural pertama dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Coefficients[a]Hasil Uji Parsial (Uji t) Substruktural Pertama

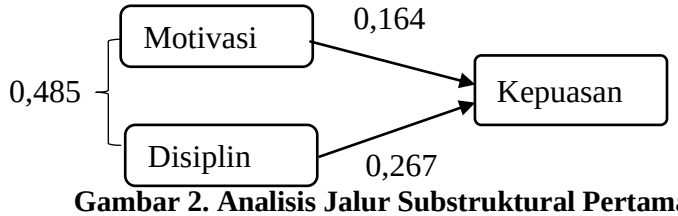
Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		*Sig.*
	B	Std. Error	Beta	t	
(constant)	2.319	.577		4.021	.000
Motivasi	.121	.078	.164	1.558	.123
Disiplin	.358	.141	.267	2.531	.013

Sumber : Output Pengelohan Data dengan SPSS

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar t_{hitung} 1,558 < nilai t_{tabel} 1,66365. Artinya tidak ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (persero) WS2JB Area Palembang. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin adalah sebesar t_{hitung} 2.531 > nilai t_{tabel} 1,66365. Artinya ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (persero) WS2JB Area Palembang.

Model analisis Path

Model analisis jalur substruktural pertama dan diagram jalur dapat dibentuk sebagai berikut:



Gambar 2. Analisis Jalur Substruktural Pertama

Uji Determinasi (R Square) Substruktural Pertama

Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat tabel berikut ini:

Tabel 7. Model Summary Hasil Uji Determinasi Substruktural Pertama

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std.Error Estimate*
1	.326[a]	.106	.084	.66281

Sumber : Output Pengelohan Data dengan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan memulai program SPSS dapat diinterprestasikan sebagai berikut: Nilai Adjusted R Square diperoleh sebesar 0,084 yang artinya bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,084 atau 8,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Analisis Substruktural Kedua

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Substruktural Kedua

Pengujian ini dilakukan untuk melihat koefisien regresi antara motivasi dan disiplin, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Yang dimuat dalam persamaan $\mathbf{Y_2 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Y_1 + e.}$ *Dependent Variable:* kinerja karyawan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Substruktural Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.260	.475	
Motivasi	.293	.059	.451
Disiplin	.273	.110	.232
Kepuasan	.150	.084	.170

Sumber : Output Pengelohan Data dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y_2 = 1{,}260 + 0{,}293X_1 + 0{,}273\ X_2 + 0{,}150\ Y_1$

Model diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,260, artinya ketika variabel motivasi dan disiplin ini tidak dilaksanakan oleh perusahaan atau *cateris paribus* maka kepuasan karyawan tetap ada sebesar 1,260.
2. Nilai beta satu (β_1) sebesar 0,293, artinya ketika variabel motivasi dianggap tetap atau *cateris paribus* maka kinerja karyawan akan bertambah sebasar 0,293.
3. Nilai beta dua (β_2) sebesar 0,273, artinya ketika variabel disiplin dianggap tetap atau *cateris paribus* maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,273.
4. Nilai Y_1 sebesar 0,150, artinya ketika variabel kepuasan kerja dianggap tetap atau cateris paribus maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,150

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi motivasi, disiplin dan kepuasan kerja semuanya positif. Artinya jika motivasi, disiplin dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan PT.PLN (persero) WS2JB Area Palembang akan meningkat. Sebaliknya jika motivasi, disiplin dan kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan PT.PLN (persero) WS2JB Area Palembang juga akan menurun.

Uji Parsial (Uji t) Substruktural Kedua

Tabel 9. Coefficients[a] Hasil Uji Parsial (Uji t) Substruktural Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	1.260	.475		2.654	.010
Motivasi	.293	.059	.451	4.939	.000
Disiplin	.273	.110	.232	2.475	.015
Kepuasan	.150	.084	.170	1.796	.076

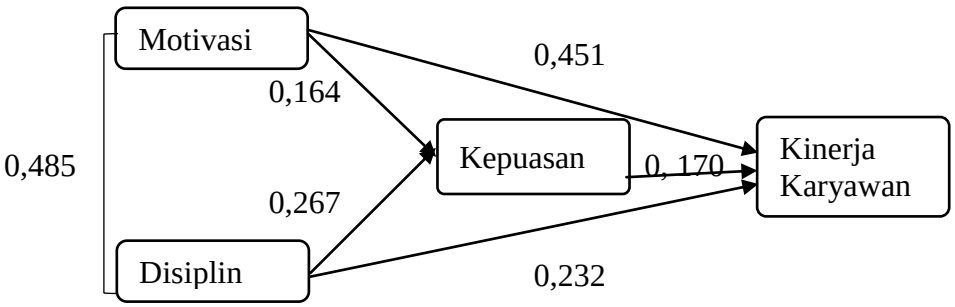
Sumber : Output Pengelohan Data dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah sebesar t_{hitung} 4.939 > t_{tabel} 1.66365. Artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) WS2JB Area Palembang.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin adalah sebesar t_{hitung} 2.475 > t_{tabel} 1.66365. Artinya ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) WS2JB Area Palembang.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan adalah sebesar t_{hitung} 1.796 > t_{tabel} 1.66365. Artinya ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) WS2JB Area Palembang.

Model Analisis Path

Model analisis jalur substruktural pertama dan diagram jalur dapat dibentuk sebagai berikut:



Gambar 3. Analisis Jalur Substruktural Kedua

Uji Determinasi (R Square) Substruktural Kedua

Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary Substruktural Kedua

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std.Error*	*Estimate*
1	.597[a]	.356	.332		.49814

Sumber : Output Pengelohan Data dengan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diketahui nilai Adjusted R Square diperoleh sebesar 0,332 memberikan makna bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja perusahaan sebesar 0,332 atau 33,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Analis Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect

Dari hasil analisis yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total berikut ini:

Tabel 11. Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect

Pengaruh	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
X1 → Y1	0.417	-	0.417
X2 → Y1	0.328	-	0.328
Y1 → Y2	0.173	-	0.173
X1 → Y2	0.392	0.417 x 0.173 = 0.07	0.462
X2 → Y2	0.274	0.328 x 0.173 = 0.06	0.334

Penjabaran dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan karyawan yaitu sebesar 0,417 (positif). Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila motivasi karyawan menurun, maka kepuasan kerja juga akan semakin menurun.
2. Pengaruh langsung disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 0,328 (positif). Hal ini berarti semakin baik disiplin maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila disiplin tidak baik maka kepuasan kerja juga semakin menurun.
3. Pengaruh langsung kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,173 (positif). Hal ini berarti semakin menurun

kepuasan karyawan maka kinerja karyawan juga semakin menurun. Sebaliknya, apabila kepuasan kayawan meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat.

4. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,392 (positif). Pengaruh tidak langsung sebesar 0,07 (positif). Sehingga pengaruh totalnya yaitu sebesar 0,462. Dari nilai-nilai diatas, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi lebih baik dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan, pengaruh motivasi secara tidak langsung (melalui variabel kepuasan kerja) lebih baik dari pada pengaruh langsung.
5. Pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,274 (positif). Pengaruh tidak langsung sebesar 0,06 (positif). Sehingga pengaruh totalnya yaitu 0,334 (positif). Dari nilai-nilai diatas, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel disiplin lebih baik dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan, pengaruh disiplin secara tidak langsung (melalui variabel kepuasan kerja) lebih baik dari pada pengaruh langsung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh melalui penelitian ini, maka dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, nilai t_{hitung} untuk < nilai t_{tabel}. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (persero) WS2JB Area Palembang. Sedangkan Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan, nilai t_{hitung} untuk> nilai t_{tabel} sebesar1,66365. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (persero) WS2JB Area Palembang.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, nilai t_{hitung}>nilai $t_{tabel,}$ Dan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan,nilai t_{hitung}> t_{tabel},menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja PT.PLN (persero) WS2JB Area Palembang.
3. Pengaruh kepuasaan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung}> nilai t_{tabel}, menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) WS2JB Area Palembang.
4. Dalam pengujian langsung dan tidak langsung disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh langsung karena nilainya positif, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilainya juga positif, namun pada motivasi terhadap kinerja karyawan terdapat juga pengaruh tidak langsung sebesar 0,07 dan pada disiplin terhaadap kinerja sebesar 0,06.
5. Pengaruh langsung kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,173 (positif). Hal ini berarti terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa kepuasan kerja karyawan mampu mempengaruhi variabel motivasi dan disiplin dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka perusahaan harus terus mempertahankan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan memberikan peluang yang sama kepada karyawan untuk meningkatkan karir, memberikan kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan pengembangan kemampuan karyawan, selain itu memberikan fasilitas dan gaji sesuai dengan kemampuan para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama. Bandung.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.

Edy Sutrisno. 2009. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Hartanti Nugrahaningsih. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas, Jakarta:* Program Studi Ekonomi Menejemen, Universitas 17 Agustus 1945.

Hermansyah, Sri Indarti. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru*, Riau: Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Riau

Marwansya. 2012. Menejemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua Bandung Alfabeta.

M. Iqbal Hasan. 2010. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

M. Kadarisman. 2013. *Menejemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ni Made Nurcahyani. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Sosro Bali Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Bali, Indonesia*: Program Studi Ekonomi dan bisnis, Universitas Udayana (UNUD).

Veithzal Rivai. 2009. *Menejemen Sumber Daya Manusia Utuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.* Jakarta: RajaGrafindo Persabda.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* Bandung: CV. Alfabeta

Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS untuk Penelitian,* Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Wibowo. 2014. *Menejemen Kinerja*. Edisi kelima Jakarta: Raja Persada