

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN KABUPATEN NIAS

Oleh:

Rozaman Gea ¹⁾

Siduhu Laia ²⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2)}

E-mail:

rozamangea@gmail.com ¹⁾

siduhulaia@gmail.com ²⁾

ABSTRAK

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja sebagai variabel moderating. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias. Penentuan sampel penelitian menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu sampel adalah keseluruhan jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 28 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel independent yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel moderating, sedangkan variabel dependent yaitu kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Semua pernyataan valid, reliabel, dan normal. Temuan penelitian ini sebagai berikut: Secara parsial disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memperlemah hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Motivasi kerja memperlemah hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,760, artinya 76,0% kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias dipengaruhi oleh disiplin kerja, kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 24,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia akan berdampak besar bagi kemajuan perusahaan baik perusahaan swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sebaliknya pengelolaan yang buruk terhadap sumber daya manusia akan merugikan perusahaan dalam waktu jangka panjang. Misalkan

seorang karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap karyawan yang lainnya. Pengaruh buruk tersebut akan menular dan membawa karyawan yang lainnya untuk bertindak sewenang-wenang dan hasilnya kinerja perusahaan tidak akan tercapai serta tujuan perusahaan akan terhambat. Pengelolaan yang baik terhadap

sumber daya manusia akan berdampak besar bagi kemajuan perusahaan baik perusahaan swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sebaliknya pengelolaan yang buruk terhadap sumber daya manusia akan merugikan perusahaan dalam waktu jangka panjang. Misalkan seorang karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap karyawan yang lainnya. Dalam era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi.

Perusahaan dapat tercapai. Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan beberapa kinerja. Sementara dalam Nurcahyani Ni Made (2016) variabel disiplin kerja tidak berpengaruh a pegawai yang datang terlambat. Jam kerja dimulai 07.30 WIB sampai dengan 15.45 WIB, ternyata pada pukul 07.30 WIB hanya beberapa pegawai yang baru hadir dan pada pukul 13.30 seharusnya pegawai sudah selesai menggunakan jam istirahat masih ada pegawai yang datang pada pukul 14.00 bahkan ada pegawai yang tidak hadir kembali bekerja setelah jam istirahat selesai. Sebelum jam kerja berakhir sudah ada pegawai yang meninggalkan kantor. Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga dapat organisasinya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Dalam penelitian Maharani dkk (2013) menunjukkan bahwa variabel kepuasan

Sementara dalam Sani (2013) variabel kepuasan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, didapatkan bahwa terdapat hasil penelitian dengan hasil yang berlawanan, sehingga perlu dilakukan penelitian kembali dalam pemecahan *issue* yang ada tersebut. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja dengan kinerja, digunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel moderating. Dari wawancara yang dilakukan peneliti kepada Kasubbag Umum, menemukan beberapa masalah yang sering muncul diantaranya yang kepuasan kerja yang rendah, dimana hubungan antara atasan dengan pegawai maupun sesama pegawai kurang baik sehingga pegawai melaksanakan pekerjaan tidak bersemangat. Selain itu hasil pra-survey pada 2 November 2020, dengan cara wawancara kepada pegawai . Berdasarkan hasil pra-survey diketahui bahwa dari 19 Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias menunjukkan faktor Kepuasan Kerja menempati posisi pertama dengan 5 jawaban, kemudian diikuti faktor Disiplin Kerja dengan 4 jawaban, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja dengan 3 jawaban, Komunikasi dan Beban Kerja dengan 2 jawaban. Dengan demikian peneliti memilih variabel Kepuasan kerja, Disiplin Kerja, yang mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja sebagai variabel moderator di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias.

Tabel 1 .1 Data pra-survey Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias

No	Variabel	Nilai		
		Frekuensi	Responden	Skor (%)
1	Disiplin Kerja	4	19	21,05
2	Motivasi Kerja	3	19	15,79
3	Kepuasan Kerja	5	19	26,32
4	Komunikasi	2	19	10,53
5	Lingkungan Kerja	3	19	15,79
6	Beban Kerja	2	19	10,53
Jumlah		19		100

Sumber : Hasil pra-survey 19 Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias, 2020

Berdasarkan hasil pra-survey diketahui bahwa dari 19 Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias menunjukkan faktor Kepuasan Kerja menempati posisi pertama dengan 5 jawaban, kemudian diikuti faktor Disiplin Kerja dengan 4 jawaban, Motivasi Kerja

dan lingkungan kerja dengan 3 jawaban, Komunikasi dan Beban Kerja dengan 2 jawaban. Dengan demikian peneliti memilih variabel Kepuasan kerja, Disiplin Kerja, yang mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja sebagai variabel moderator

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2013:2) Manajemen menurut Hasibuan (2013:14) Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam buku Hasibuan (2013:11). Manajemen sumber daya manusia

memilik beberapa fungsi-fungsi yang harus diperhatikan, seperti fungsi manajerial dan fungsi oprasional seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:21).



Gambar 2.1 Konsep Pendekatan SDM

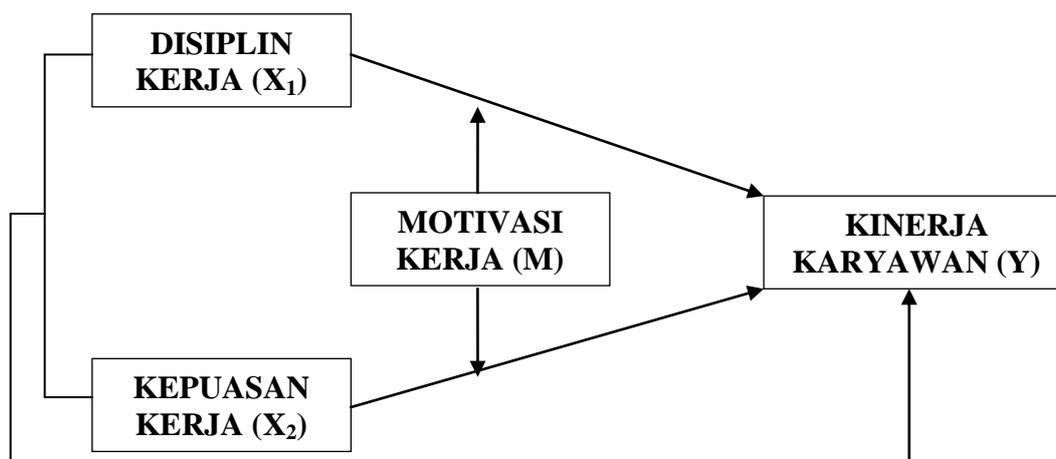
Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Kedisiplinan merupakan sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian setiap pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kinerja. Tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan kantor baik yang tertulis atau tidak yang harus dipatuhi oleh pegawai. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan. Sesuai dengan kondisi dan situasi. Sedangkan Robbins tahun (1999) dalam Widodo (2016:322) menyatakan motivasi sebagai proses. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Menurut Suwatno & Priansa (2011:175) sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik). Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan. Manajer perlu memastikan bahwa bawahannya mengetahui peran dan arti penting mereka. Disamping itu, manajer perlu memperbaiki perintah dan pengendalian dengan menggunakan manajemen kolaborasi.

- a. Menjadi manajer yang baik
Kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manajer, dan manajer sukses memerlukan keterampilan kepemimpinan, sedangkan kemampuan lainnya sama pentingnya. Seorang manajer yang baik mempunyai karakteristik:
 - 1) Mempunyai komitmen untuk bekerja

- 2) Melakukan kolaborasi dengan bawahan
- 3) Mempercayai orang
- 4) Loyal pada teman sekerja
- 5) Menghindari politik kantor

Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan. Sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan organisasi atau perusahaan dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan sehingga dapat berfungsi secara produktif. Dalam bahasa Inggris "*Performance*" dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja. Menurut Daryanto (2017:109) kinerja sebagai secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam satuan periode waktu. Adapun Kasmir (2016:182) kinerja adalah kerja dan perilaku kerja yang telah Sedangkan pandangan Anwar Prabu, (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas. Adapun Riani (2013:113) kinerja adalah tingkat produktivitas. Menurut Mathis & Jackson (2012:361), kinerja karyawan adalah yang Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang telah dicapai didalam sebuah organisasi atau perusahaan



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran Teoritis

3. METODE PELAKSANAAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan. . Metode kuantitatif berupa angka-angka yang berasal dari pengukuran dengan menggunakan skala pada variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Data-data yang diperoleh kemudian diolah ke dalam bentuk analisis statistik untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variable Menurut Indriantoro (2016:52) definisi operasional variabel. Penulis menggunakan sampel jenuh atau sensus dalam mengelola data dengan rasionalisasi jumlah pegawai yang terdapat sebanyak 28 orang. Sensus merupakan tehnik penentuan sampel dimana jumlah populasi relative kecil kurang dari 100 orang. Istilah lain dari sampling jenuh ialah sensus (Sugiyono, 2012:122). Data primer dalam penelitian

ini adalah jawaban dari hasil pengisian kuesioner dan profil perusahaan Data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang lain atau lembaga tertentu (Agung, 2012:60). Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, jurnal, dan internet yang digunakan sebagai bahan referensi dalam menyusun penelitian. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Skala likert digunakan oleh para peneliti guna mengukur persepsi atau sikap seseorang. Skala likert digunakan sebagai pilihan respon pegawai dalam mengisi angket disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Skor yang diberikan untuk masing-masing respon adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skor Pengukuran

Kriteria	Skor Pengukuran
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sukardi (2013:146)

Ridwan (2012:89) mengatakan bahwa persentase jawaban responden untuk setiap butir pernyataan dalam kuesioner

penelitian dapat dikategorikan dengan menggunakan kriteria skor penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kriteria Skor Penilaian dan Persentase Jawaban Responden Untuk Setiap Butir Pernyataan Dalam Kuisisioner Penelitian

Skor Penilaian	Kategori
80 – 100	Sangat Baik
70 – 79	Baik
60 – 69	Cukup Baik
50 – 59	Tidak Baik
≤ 50	Sangat Tidak Baik

Sumber: Ridwan, 2012

Uji

Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk (*construct validity*), karena validitas konstruk memiliki pendekatan yang cukup objektif dan sederhana. Selain itu validitas konstruk juga cukup banyak

digunakan dalam penelitian sosial. Untuk mengetahui taraf hubungan atau korelasi antara variabel prediktor (X) dan variabel kriterium (Y) maka dihitung dengan koefisien korelasi (r):

$$R_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
 N = Jumlah subyek yang diteliti
 X = Skor perolehan butir tes tertentu
 Y = Skor total

Berikut adalah tabel alat ukur validitas dari sebuah pengujian:

1. Uji

2. Reliabilitas

Juliandi, dkk (2015:82)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dalam penelitian. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronchbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliable, maka nilai *Cronchbach's Alpha* harus > 0.50 dan nilai *Composite Reliability* harus > 0.70 (Jogiyanto & Abdillah, 2015:207).

Adapun rumus perhitungan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas Instrumen
 k = Jumlah item kuisisioner
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_t^2 = Varian total.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Jika data penelitian berdistribusi normal maka pengujian dapat menggunakan teknik analisis parametrik, namun jika data tidak normal maka menggunakan teknik statistik non parametrik.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara

masing-masing variabel bebas dalam model regresi linier berganda. Untuk mendeteksi multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun dasar pengambilan keputusan berdasarkan:

- a. Nilai Tolerance. Berdasarkan uji ini dikatakan tidak multikolinieritas apabila nilai tolerance $> 0,10$. Dan sebaliknya apabila nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas.
- b. Nilai *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas

Menurut Sanusi (2011;134) Regresi Linier Berganda merupakan suatu metode statistik yang umum digunakan untuk meneliti antara dua variabel atau lebih. Analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b1, b2, b3 = Koefisien regresi variabel independen
- X1 = Disiplin kerja
- X2 = Kepuasan kerja
- e = error penelitian

Uji Parsial (Uji T)

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bila signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Bila signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Sugiyono (2014:250) rumus t_{hitung} , sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t (t_{hitung})

r = Koefisien korelasi parsial

n = Jumlah data

r^2 = Koefisien determinasi.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai F tabel dan F hitung atau dengan membandingkan nilai signifikansi dalam tabel ANOVA dengan taraf signifikansi 5%. Pengambilan keputusan uji F menggunakan nilai signifikansi.

Sugiyono (2014:257) rumus F_{hitung} , sebagai berikut :

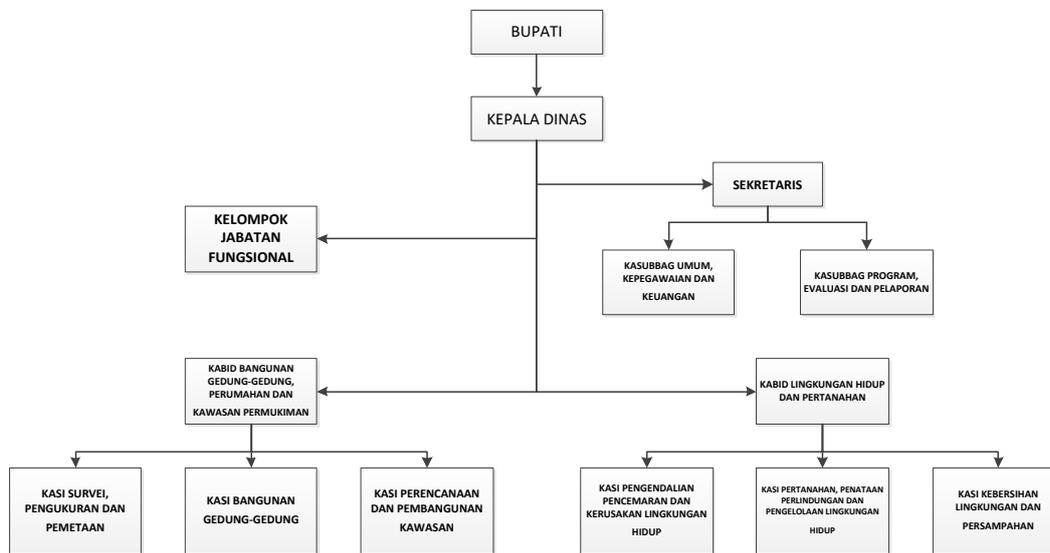
$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

n = Jumlah anggota data

Nias adalah salah satu perangkat daerah di Kabupaten Nias tipe B yang menyelenggarakan urusan pemerintahan

bidang perumahan, kawasan permukiman, lingkungan hidup, pertanahan, kehutanan, kebersihan dan persampahan. Merupakan perubahan nomenkaletur dan struktur dari Organisasi Perangkat Daerah sebelumnya yakni, Dinas Tata Ruang, Perumahan dan

Kebersihan Kabupaten Nias yang dibentuk oleh Pemerintah Kabupaten Nias pada tahun 2008 dan mulai melaksanakan tugas dan fungsi sebagai Satuan Perangkat Daerah pada Tahun 2009.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, karakteristik responden dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yaitu menurut usia, jenis kelamin, lama bekerja. Karakteristik responden dalam penelitian penting untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden. Pengumpulan data karakteristik responden ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias.

. Disiplin kerja memiliki nilai korelasi parsial tertinggi yaitu 0,990, yang dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2014) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer

disiplin kerja juga, jika karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan tercapai dan mengalami peningkatan. Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2012:75) mengemukakan kepuasan kerja akan tampak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ivonne A.S. Sajangbati (2013) yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung menyimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi. Penelitian Rini Nugraheni (2015) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap

Semarang) menyimpulkan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (Z) tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Tingkat signifikansi variabel moderat yang merupakan interaksi antara (X_1*Z) menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Atau dengan kata lain motivasi kerja (Z) memperlemah pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (Z) tidak memoderasi pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut ditunjukkan melalui persamaan regresi yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja (Z) memperlemah pengaruh antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel moderat yang merupakan interaksi antara (X_2*Z) memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,946 dengan tingkat signifikansi $0,353 > 0.05$.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel disiplin kerja (X_1), nilai t_{hitung} diperoleh 7.818 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2.05553 artinya positif. Dimana taraf signifikansi α 5% nilai t_{hitung} $7.818 > t_{tabel}$ 2.05553 dan nilai p-value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya sangat signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel kepuasan kerja (X_2), nilai t_{hitung} diperoleh 4.551 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2.05553 artinya positif. Dimana taraf signifikansi α 5% nilai t_{hitung} $4.551 > t_{tabel}$ 2.05553 dan nilai p-value pada kolom sig $0.000 < 0.05$

artinya sangat signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa interaksi antara variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (Z) mempunyai nilai t_{hitung} diperoleh 0,551 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2.05954 artinya negatif. Dimana taraf signifikansi α 5% nilai t_{hitung} $0,551 < t_{tabel}$ 2.05954 dan nilai p-value pada kolom sig $0,587 > 0.05$ artinya sangat tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa interaksi antara variabel kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (Z) mempunyai nilai t_{hitung} diperoleh 0,946 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2.05954 artinya negatif. Dimana taraf signifikansi α 5% nilai t_{hitung} $0,946 < t_{tabel}$ 2.05954 dan nilai p-value pada kolom sig $0,353 > 0.05$ artinya sangat tidak signifikan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai *adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,760.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. P. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Universitas Brawijaya Press (UB Press), Malang.
- Arikunto. (2019). *Metodologi Penelitian, Suatu Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta, Bandung.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Daryanto, B. dan. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan 1). Gava Media, Yogyakarta.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja :*

- Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- (Kesembilan). Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20* (Edisi 7). Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Jogiyanto, & Abdillah, W. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis dan Jackson, R. L., & H, J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kesembilan). Salemba Empat, Jakarta.
- Nurchayani Ni Made, A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 05(01), 500–532.
- Ratminto dan Atik Septi, W. (2012). *Manajemen Pelayanan : Pengembangan Modul Konseptual, Penerapan Citizen Charter dan Standar Pelayanan Minimal*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Masa Kini*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, V. Z. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Ketujuh). PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Rivai Veitzhal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rizaldi, A., & Wulantika, L. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Pelayihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Di PT. Astra Internasional TBK. Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Cibereum Bandung. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v6i1.454>
- Robbin dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter, -. (2017). *Manajemen* (Kedelapan). PT.Indeks, Jakarta.

- Safroni. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Kebijakan, dan Implementasi*. Aditya Media Publishing, Yogyakarta.
- Sahanggamu, P. & S. L. M. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Sam Ratulangi*, 2303–1174.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet, Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Sukardi. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*. PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suwatno, H. & P. D. . (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik & Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Manggu Media, Bandung.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi daan Penelitian: Aplikasi dalam OrganisasiBisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.