



25.56%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 16 JUL 2025, 11:28 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
1.44%

● CHANGED TEXT
24.11%

Report #27512799

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Penelitian Di tengah tantangan globalisasi dan kompetisi ekonomi yang kian intens, peran sumber daya manusia menjadi elemen krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Perubahan dinamika bisnis yang cepat, kemajuan teknologi serta tuntutan pasar yang semakin kompleks menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang berkompeten, produktif dan memiliki kinerja yang optimal. Sumber daya manusia yang unggul tidak hanya mampu bekerja dengan efisien tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan inovasi dan nilai tambah bagi perusahaan, pengelolaan di berbagai sektor industri semakin menyadari bahwa investasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dapat dilihat sekarang banyak perusahaan masih menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, tantangan-tantangan ini mencakup kurangnya keterampilan dan kompetensi tenaga kerja, rendahnya tingkat disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Serta kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi, sumber daya manusia bukan hanya berfungsi sebagai bagian administratif, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam mencapai tujuan organisasi (Khaeruman et al., 2023). 177 Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu domain manajemen umum yang mencakup, perencanaan, pengorganisasian, implementasi dan pengendalian (Haratua et al., 2023). Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan karena

setiap karyawan harus memiliki akses terhadap manajemen sumber daya manusia yang efektif, kemampuan perusahaan dalam mengelola SDM secara efisien menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan dari individu yang menjalankan operasi ini karena kemampuan perusahaan untuk mencapai hasil bergantung pada pengetahuan dan keandalan sumber daya manusia nya. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu utama kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuannya, kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan memberikan kepuasan bagi pelanggan. Oleh karena itu, memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi aspek krusial untuk diteliti dan dianalisis secara mendalam agar manajemen perusahaan dapat merumuskan solusi yang tepat dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Kinerja karyawan diperlukan suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja karyawannya dan salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, motivasi yang kuat, serta kepuasan kerja yang cukup untuk menjaga produktivitas dan efektivitas. Kinerja karyawan memiliki hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan tertentu dan menjalankan

pekerjaannya dalam waktu tertentu melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan yang telah ditetapkan, kinerja karyawan dapat menunjukkan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu perusahaan karna kinerja mencerminkan sejauh mana seorang individu dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai. Terdapat berbagai masalah yang dapat menghambat kinerja karyawan, salah satunya adalah ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima dibandingkan dengan beban kerja yang dapat menyebabkan motivasi karyawan 2 menurun sehingga berdampak negatif pada kinerja dan kurangnya peluang pengembangan karir atau beban kerja yang tidak merata atau terlalu berat juga dapat mengurangi efektivitas karyawan (Safitri, 2024). Seseorang dengan etos kerja yang disiplin merupakan orang yang bersedia mengikuti atau mematuhi hukum dan Norma yang berlaku di lingkungan kerja turut memengaruhi sikap disiplin seseorang. Disiplin kerja yang rendah dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang tinggi justru mendukung kelancaran pencapaian tujuan tersebut. Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi biasanya menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas, sedangkan yang kurang disiplin cenderung menunjukkan hal sebaliknya. Rendahnya disiplin kerja dapat mengakibatkan pada keterlambatan penyelesaian kegiatan operasional yang tidak selaras dengan arah startegis organisasi, sehingga berdampak pada kegagalan mencapai tujuan secara keseluruhan (Hidayat, 2023).

10 16 21 22 27 31 50 55 64
83 96 99 101 107 112 152 Motivasi kerja pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Natasha & Saputra, 2024). Motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan, memotivasi orang lain bukan hanya semata-mata mendorong atau memerintahkan seseorang untuk melakukan tugas melainkan motivasi ialah melibatkan berbagai kemampuan, mengenali, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa tinggi motivasi kerja

yang dimiliki dan kurangnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya inisiatif, kreativitas, serta kualitas kerja (Ekhsan, 2019). Karyawan menunjukkan kepuasan kerja melalui sikap dan 3 perasaan mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani berdasarkan pengalaman kerja yang mereka alami dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji yang diberikan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, serta kondisi lingkungan secara keseluruhan. Kepuasan kerja mempunyai peran penting bagi perusahaan karena kepuasan kerja memiliki ukuran untuk menilai apakah sebuah bisnis berhasil dalam melayani permintaan karyawannya atau kepuasan kerja dapat memainkan fungsi yang signifikan bagi perusahaan. Kepuasan kerja merupakan keterlibatan yang didefinisikan sebagai identifikasi psikologis individu yang berkomitmen pada pekerjaannya biasanya mengaitkan pencapaian kinerja dengan harga diri yang tinggi untuk seseorang dalam mencapai tujuan organisasi (Marsiti, 2023). Kinerja karyawan menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti manfaat baiknya bagi kepentingan individu, perusahaan, organisasi pada umumnya dan kepentingan instansi khusus. PT. Altrak 1978 memiliki tujuan yaitu menyediakan produk-produk peralatan yang berkualitas tinggi seperti alat berat untuk kontruksi, pertambangan dan sektor lainnya yang berupaya untuk memperluas jangkauan pasar baik di dalam negeri maupun internasional melalui kemitraan strategis dan peningkatan jaringan distribusi. PT. Altrak 1978 berdiri pada tanggal 12 Juni 1978 perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan alat-alat berat yang beralamat di Jl. RC. Veteran Raya No 211 4, Bintaro, Kec. 211 Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12330. PT. Altrak 1978 merupakan salah satu Perusahaan mapan yang beroperasi sebagai agen tunggal dan distributor alat berat di Indonesia. Perusahaan ini melebarkan sayapnya di grup Central Cipta Murdaya (CCM) dan menjadi sole agent dan 4 distributor: Cummins, New Holland, Austoft, Mitsubishi, Nichiyu, Fatuzzi, Kawasaki, Grove Manitowoc, Dynapac, Fleetguard dan JCB. Didirikan pada tahun 1978, Perseroan sejak itu menangani keagenan produk-produk kelas dunia yang

mempunyai kontribusi terhadap program pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan infrastruktur, pertambangan, industri makanan dan sektor non-migas lainnya. Divisi sparepart di PT Altrak 1978 memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan, khususnya dalam penyediaan komponen dan suku cadang untuk alat berat dan mesin-mesin industri yang didistribusikan di bidang distribusi alat berat dan solusi industri. Dalam menjalankan fungsinya, divisi sparepart tidak hanya bertanggung jawab atas pengelolaan stok dan distribusi barang, tetapi juga terlibat dalam proses pemantauan kebutuhan pelanggan, penanganan permintaan darurat, serta memastikan bahwa setiap komponen yang disediakan sesuai dengan spesifikasi teknis dan standar mutu yang ditetapkan. PT. Altrak 1978 pada divisi sparepart menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai produktivitas yang optimal. Sebagai perusahaan yang berskala besar dan memiliki struktur organisasi yang kompleks, PT. Altrak 1978 pada divisi sparepart perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Namun, masih terdapat berbagai kendala yang dapat menentukan sejauh mana karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaan, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, sistem reward yang belum optimal, serta lingkungan kerja yang terkadang kurang mendukung. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana penyesuaian disiplin kerja dan motivasi kerja pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kinerja karyawan di PT Altrak 1978 divisi sparepart saat ini sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan karena beberapa karyawan sering menunggu perintah atau arahan sebelum melakukan pekerjaannya sehingga tidak dapat mencapai tujuan perusahaan, daftar kehadiran karyawan menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih terlambat masuk kerja dan terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yaitu motivasi dalam bekerja. Karena kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu belum ditingkatkan maka kinerja karyawan menurun.

Faktor lainnya adalah ketidakbahagiaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi PT. Altrak 1978 divisi sparepart dalam merancang strategi serta kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan, sehingga pada ujungnya dapat memberi peningkatan kepuasan kerja karyawan serta mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan data diagram di atas pada diagram penjualan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Altrak 1978 divisi sparepart, gambaran kinerja karyawan pada tahun 2021-2023. Target dari perusahaan untuk menyelesaikan hasil produksi adalah 100% namun tidak semua barang yang diproduksi akan sesuai dengan target seperti pada gambar di atas, bahwa pada PT . Altrak 1978 pada tahun 2021 perusahaan menghasilkan produksi barang berhasil (accept) sebesar 80% dengan (reject) sebesar 14%, di tahun 2022 produksi barang berhasil (accept) sebesar 87% dengan (reject) sebesar 20% dan ditahun berikutnya pada tahun 2023 produksi barang berhasil (accept) sebesar 79% dengan (reject) sebesar 24% ada pula barang yang (reject) . Terlihat bahwa pencapaian hasil penjualan belum menunjukkan 6 konsistensi yang stabil dan masih berada di bawah target yang telah di tetapkan perusahaan. Ketidaktercapaian ini bukan hanya berdampak pada aspek keuangan perusahaan, tetapi juga berdampak dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Jumlah produk yang mengalami reject menjadi masalah yang tidak hanya menunjukkan adanya potensi kelemahan dalam kontrol kualitas, tetapi juga mencerminkan perlunya kedisiplinan dan motivasi kerja di antara para karyawan. Pada diagram di atas, kinerja karyawan di PT Altrak 1978 pada divisi sparepart masih di bawah target dan masih banyak produksi reject yang perlu di evaluasi agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjalankan tujuan perusahaan. Pada sebuah organisasi atau perusahaan juga harus ikut andil dalam ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan seperti mengingatkan kembali, mensosialisasikan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh setiap karyawan serta melakukan pengawasan dan

dilakukannya kontrol dengan baik sehingga tidak ada hambatan dalam tercapainya tujuan perusahaan. oleh karena itu, kedisiplinan perlu dilakukan penanganan secara kompleks agar dapat ditangani dengan tepat. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu yang dapat penulis gunakan sebagai kesempatan bagi penelitian yang dilakukan peneliti saat ini. Pada peneliti yang dilakukan oleh (Aulia & Trianasari, 2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak positif dan penting pada kinerja karyawan, semakin banyak disiplin kerja dan kepuasan karyawan maka semakin baik kinerja. Namun, berbeda dengan penelitian (Windi & Lahamid, 2024) ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak besar pada kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja, meskipun disiplin kerja tinggi maka kinerja tidak otomatis meningkat jika kepuasan kerja tidak diperhitungkan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa ada berbagai faktor lain yang berperan dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, terdapat peran kepuasan kerja sebagai mediator dan perubahan tren di dunia kerja. **13 94** Faktor lainnya terdapat variabel berbeda seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan atau sistem reward yang dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru yang lebih komprehensif dalam memahami hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Angellina & Masman, 2023) ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja anda, semakin baik kinerja karyawan anda. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ivan, 2017) ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun motivasi kerja tinggi hal tersebut belum tentu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa faktor yang pertama, perbedaan dalam metode penelitian seperti populasi, sampel dan teknis

analisis data yang dapat mempengaruhi hasil. Kedua, perbedaan konteks organisasi karena pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada lingkungan kerja, budaya organisasi dan kebijakan perusahaan. Selain itu perbedaan dalam variabel moderator yang digunakan dalam penelitian juga dapat menjadi alasan mengapa hasil yang diperoleh berbeda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Subiyanti & Trisnadi, 2022), ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Namun, itu 8 berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh (Fauzief, 2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif atau tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini menunjukkan perbedaan dalam karakteristik responden seperti industri, jabatan, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi hubungan antar kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kemungkinan adanya variabel mediasi yang tidak dikontrol dalam salah satu penelitian juga dapat menyebabkan perbedaan dalam hasil yang diperoleh. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Aldora et al., 2024), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hal ini, penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dan penulis ingin membuktikan benar atau tidaknya suatu perusahaan akan berhasil dengan dorongan disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebuah perusahaan dan pembuatan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Kepuasan Kerja Pada PT. Altrak 1978 Divisi Sparepart Jakarta . 5 6 7 14 16 19 22

30 36 37 38 40 41 45 46 57 58 60 70 75 92 97 116 128 135 136 186 1.2 Rumusan

Masalah Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di jelaskan pada

latar belakang, maka terdapat beberapa rumusan masalah pada penelitian yaitu : 1. 2 6 7

12 13 14 16 19 20 22 30 36 40 43 45 55 58 60 61 72 75 79 90 95 136 Apakah Disiplin



Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja? 2 6 7 12 13 14 16 19 20 22 30 36 40 43 45 55
 58 60 61 72 75 79 90 95 136 145 2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh
 terhadap Kinerja Karyawan? 2 6 7 12 13 14 16 19 20 22 30 36 43 45 55 58 60 61 72 75 79
 81 90 95 145 9 3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? 2 6 7
 12 13 20 27 55 72 75 79 81 145 4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap
 Kepuasan Kerja? 6 7 12 19 20 27 30 45 72 75 77 79 81 90 151 5. Apakah Motivasi
 kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? 2 12 19 24 27 30 45 72 77 81 85 90 106 108
 113 149 151 156 180 6. Apakah Kepuasan kerja memediasi pengaruh Disiplin
 Kerja terhadap Kinerja Karyawan? 7. Apakah Kepuasan kerja memediasi
 pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan? 2 5 6 7 16 19 20 25 37 40 45 58 60
 61 70 97 104 125 135 200 1.3 Tujuan Penelitian Berdasarkan uraian latar
 belakang dan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini yaitu: 1. 2 6 8 12 13 20
 29 46 47 56 61 86 104 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin
 Kerja terhadap Kepuasan Kerja. 2 6 8 12 13 20 22 29 46 47 56 61 86 92 104 2. Untuk
 menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 2 6 8 12 13
 20 22 28 29 46 47 56 61 86 92 104 148 178 3. Untuk menguji dan menganalisis
 pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 2 6 8 12 20 22 28 29 46 47 56 71 86
 92 148 178 4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja
 terhadap kepuasan kerja. 2 6 8 12 13 28 29 46 47 56 71 86 148 5. Untuk menguji
 dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. 2 8 12 13 29 47 71
 108 6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap
 Disiplin Kerja yang dimediasi Kinerja Karyawan. 2 8 12 13 29 46 47 7. Untuk
 menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja
 yang dimediasi Kinerja Karyawan. 7 19 97 1.4 Manfaat Penelitian Berdasarkan
 uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas manfaat dari penelitian ini yaitu: 1.

Manfaat Teritoris 10 a. Manfaat bagi peneliti atau penulis Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dan menambah wawasan, pengetahuan, serata pengalaman tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. b. Manfaat Bagi akademik Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca khususnya pada program studi

manajemen. 2. Manfaat Praktis a. Manfaat bagi perusahaan Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi dan dapat memecahkan fenomena sosial dalam menyikapi masalah mengenai disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978. b. Bagi peneliti selanjutnya Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lanjutan untuk melakukan pengkajian yang sejenis. 220 11 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 19 1 Penetapan Tujuan Teori penetapan tujuan ini merupakan sebagai goal setting theory yaitu salah satu teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Menurut teori ini, penetapan sasaran yang konkret dan menantang mampu mendorong peningkatan performa individu dibandingkan dengan tujuan yang terlalu umum atau mudah. Sasaran yang terdefinisi dengan baik dapat mengarahkan perilaku individu agar lebih fokus, disiplin, dan hasil-oriented. Locke's Goal setting Theory dianggap tepat untuk penelitian ini karena teori ini secara langsung menjelaskan hubungan antara tujuan, motivasi dan kinerja individu. Dalam penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, teori ini relevan dengan semua variabel yang terlibat. Pertama, teori ini menekankan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan motivasi individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai hasil yang diinginkan. Kedua, teori ini juga menganggap pentingnya komitmen terhadap tujuan sebagai faktor utama dalam memengaruhi perilaku kerja dan komitmen tersebut mencerminkan disiplin. Ketiga, Locke menyatakan bahwa umpan balik (feedback) dari pencapaian tujuan dapat meningkatkan kepuasan individu terhadap pekerjaannya. 131 201 Dalam penelitian ini, kepuasan kerja bertindak sebagai mediator yang menghubungkan disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja. Teori ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang jelas dan menantang menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang terlalu mudah atau tidak terstruktur. Dengan demikian, Locke's Goal Setting Theory memberikan kerangka konseptual yang kuat untuk

memahami bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dalam meningkatkan hasil kerja pada perusahaan (Dewi et al., 2021). 2.1

10 15 18 26 43 49 54

110 2 Kinerja Karyawan Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing yang berupaya untuk mencapai tujuan organisasi secara sah tetapi tidak melanggar hukum atau bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan kemampuan seorang individu atau sekelompok individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Di sisi lain, kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian proyek yang mana para pekerja harus mematuhi program kerja organisasi guna menunjukkan derajat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi (Meinitasari & Chaerudin, 2022). Menurut Reynaldi & Susanty (2022), kinerja pegawai dengan organisasinya sangat berhubungan erat apabila kinerja pegawai baik maka sangat dimungkinkan organisasi tersebut juga baik, pegawai akan memiliki kinerja baik apabila memiliki keahlian tinggi dan bertanggung jawab dalam usaha untuk mencapai tujuan pada perusahaan dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral. Menurut Tafonao (2023), Evaluasi kinerja merupakan suatu proses di mana organisasi menilai bagaimana karyawan menjalankan tugasnya serta mempertanggungjawabkan kontribusinya terhadap perusahaan dalam kurun waktu tertentu, yang mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif dari hasil kerja serta pelaksanaannya. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor internal yang berperan dalam hasil dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja atau karyawan perusahaan untuk memenuhi kewajibannya dalam menyesuaikan yang ditugaskan kepadanya dan ditentukan oleh bakat dan dorongan (Silas et al., 2019). Dari pengertian Reynaldi & Susanty (2022), dapat diberi kesimpulan bahwa kinerja karyawan ialah faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang memadai, motivasi

yang tinggi, serta sistem evaluasi yang adil guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Dalam dunia kerja ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. 38

120 Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. **21** Menu i ru i t (Farisi

& Lesmana, 2022), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan sebagai berikut yaitu i : 1. Faktor Kemampuan (Ability)

faktor ini merujuk pada kapasitas individu untuk menyelesaikan tugas-tugas

yang telah dialokasikan yang mencakup dua aspek yaitu: kemampuan potensi

yang berkaitan dengan tingkat kecerdasan seseorang yang mempengaruhi

kecepatan, ketepatan, dan efektivitas pada karyawan. Selain itu, akan

lebih mudah bagi pekerja dengan kemampuan diatas rata-rata dan

pendidikan yang diperlukan untuk peran mereka dan bekerja dengan baik

di organisasi akan lebih mudah mencapai kinerja pada perusahaan. Adapun,

kemampuan realitas yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan pengalaman

kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja perusahaan yang diperoleh

melalui pendidikan formal maupun pengalaman kerja sangat 14 menentukan

sejauh mana seorang karyawan dapat memahami bidang pekerjaannya. 2.

Faktor Motivasi (Motivation) motivasi diartikan sebagai dorongan yang

ada dalam diri seseorang dan memiliki peran yang sangat pennting dalam

dunia kerja karena dapat menentukan seberapa besar usaha yang

dikeluarkan oleh seorang karyawan. **173** Jika seorang karyawan memiliki tingkat

motivasi yang tinggi, maka ia akan bekerja lebih giat, produktif, dan

bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. **192** Oleh karena itu, perusahaan

harus memiliki strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja

agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal. Ada beberapa yang menjadi

indikator kinerja karyawan menurut (Ning et al., 2024), yaitu: 1.

Kualitas Penerapan standar kerja yang terus menerus oleh karyawan

terhadap organisasi dikenal sebagai kualitas kerja dan hal ini dapat

diukur melalui berbagai hal, mulai dari kesempurnaan tugas hingga

keterampilan dan kemampuan karyawan. **146** 2. Kuantitas Kuantitas kerja adalah

volume pekerjaan yang dihasilkan dalam kaitannya dengan jumlah pekerjaan yang memerlukan penyelesaian atau perhatian dan menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. 3.

Ketepatan Waktu Tingkat kesanggupan seseorang menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan dan digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. 120 4. Efektivitas 15 Pemanfaatan sumber daya

organisasi, seperti tenaga kerja, anggaran, teknologi, dan bahan baku, mencerminkan sejauh mana efektivitas organisasi dalam menjalankan operasionalnya secara optimal. 2.1.3 Kepuasan Kerja Pada tingkat kepuasan

kerja tertentu dapat menghalangi pekerja dalam mencari peluang kerja baru. Sekalipun beberapa kondisi yang berkaitan dengan kepuasan kerja tidak terpenuhi, karyawan yang bahagia di perusahaan kemungkinan besar akan bertahan. Ketika membahas kepuasan kerja, perusahaan harus fokus pada bagaimana meningkatkan perilaku karyawan di tempat kerja untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku karyawan yang mendorong tercapainya tujuan perusahaan merupakan aspek lain yang perlu dipertimbangkan, ketika pekerja tidak bahagia di tempat kerja hal itu akan berdampak negatif pada organisasi dan setiap karyawan (Ode et al., 2017). Menu i ru i t Insan & Zusmawati (2023), menjelaskan bahwa kondisi emosional karyawan terkait pekerjaan mereka bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan.pikiran positif atau negatif tentang pekerjaan seseorang tercemin dalam kepuasan kerja seseorang, pekerja yang puas cenderung lebih berusaha, lebih berdedikasi pada organisasi dan berkinerja lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan rendahnya motivasi serta memungkinkan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya i . Menu i ru i t Sawitri et al., (2022), ketika karyawan mengevaluasi berbagai aspek pekerjaan mereka yang terkait dengan situasi kerja, seperti kerja sama karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan hal-hal yang terkait dengan faktor fisik dan psikologis tentunya mereka mengembangkan perasaan atau sikap positif terhadap pekerjaan mereka yang dikenal sebagai kepuasan kerja. 198 Kepuasan kerja

mencerminkan sejauh mana harapan, kebutuhan, dan keinginan karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi oleh organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja adalah bentuk sikap emosional positif yang menunjukkan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini perlu dibangun secara optimal agar mampu mendorong semangat kerja, dedikasi, serta kedisiplinan karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka (Sinaulan et al., 2024). Insan & Zusmawati (2023) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani pasti akan bertahan lebih lama, bekerja lebih giat dan menunjukkan dedikasi dan disiplin tinggi yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas perusahaan. Kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan dapat dipengaruhi oleh sejumlah elemen, seperti standar hubungan kerja, program insentif, serta lingkungan fisik dan mental di tempat kerja. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan yang pada gilirannya meningkatkan kegembiraan kerja dan tingkat produktivitas penting bagi bisnis untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Surahman & Lestari (2021), faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut: a. Pemenuhan Kebutuhan b. Perbedaan c. Pencapaian Nilai d. Keadilan e. Budaya Organisasi Ada beberapa yang menjadi indikator kepuasan kerja Menurut Setiani & Febrian (2023), yaitu: 1. Pekerjaan Pekerjaan seseorang mengandung komponen yang memuaskan terhadap apa yang dilakukan. 2. Upah Jumlah uang yang diperoleh seseorang untuk bekerja, terlepas dari apakah itu cukup untuk memenuhi kebutuhan yang mereka rasakan. 3. Promosi Upaya perusahaan dalam membujuk dan menarik calon konsumen dengan memanfaatkan seluruh komponen bauran pemasaran sangat bergantung pada kebijakan perusahaan, karena kebijakan promosi ini tidak dapat dipisahkan dari bauran pemasaran. 4. Pengawasan Dalam melaksanakan pekerjaan, seseorang perlu memberikan arahan atau perintah serta menerima reka kerja dan teman yang selalu bekerja sama dengannya. 5. Rekan Kerja Sesama

karyawan yang memiliki kemampuan cakap dan saling mendukung dalam pekerjaan serta mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja.

2.1.4 Disiplin Kerja Menu i ru i t Amin Mohamad (2021), mengatakan disiplin di tempat kerja dicirikan oleh pemahaman dan kemauan orang untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan serta norma sosial yang relevan, individu yang memiliki kesadaran disiplin akan memahami bahwa aturan perusahaan dibuat demi kepentingan bersama dan demi kelancaran operasional perusahaan. Menurut Ikhsan et al., (2024), disiplin merupakan suatu alat penggerak yang penting bagi karyawan yang berfungsi untuk memastikan 18 bahwa setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lancar. Dalam hal ini, disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan tetapi juga mencakup kesadaran dan kerelaan karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seda i ngka i n menu i ru i t Trisdia i na i et a i l., (2023), menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu alat atau sarana yang penting untuk suatu organisasi yang mempertahankan eksistensinya, disiplin berfungsi sebagai fondasi yang mendukung pelaksanaan kegiatan operasional yang sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin yang konsisten dan adil menjadi kunci dalam memastikan bahwa setiap anggota perusahaan berkomitmen untuk bekerja dengan baik dan saling menghormati satu sama lain dalam menjalankan tugasnya. Adapun menurut A i gu i sria i et a i l., (2020), terdapat faktor-

faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: 1.  Besar kecilnya pemberian kompensasi. Sikap karyawan terhadap disiplin dapat dipengaruhi oleh bayaran mereka, jika mereka percaya bahwa mereka akan menerima imbalan yang sepadan dengan usaha dan kontribusi kepada organisasi. Mereka akan mengikuti semua aturan yang berlaku namun, pemberian kompensasi yang memadai tidak serta merta menjamin penegakan disiplin karena membayar karyawan hanyalah salah satu cara untuk menghilangkan stres mereka.

 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Kepemimpinan yang baik memiliki dampak yang signifikan

terhadap organisasi, bahkan kepemimpinan yang baik sering kali memiliki pengaruh yang lebih besar daripada elemen lain yang mendorong disiplin kerja. Hal ini, 19 disebabkan oleh fakta bahwa para pemimpin terus menjadi panutan bagi anggota staf dalam hal melaksanakan tanggung jawab mereka dan bertindak dengan tepat di tempat kerja. 8 19 38 68 102 139 155 158 159 161

183 185 191 204 214 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Kedisiplinan Penegakan aturan dalam sebuah perusahaan hanya dapat terlaksana apabila terdapat peraturan tertulis yang disepakati bersama serta memberikan kepastian bagi karyawan bahwa siapapun dan apapun yang melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi tanpa memandang latar belakangnya. Karyawan cenderung bersedia menerapkan sikap disiplin apabila terdapat aturan yang jelas serta adanya komunikasi yang efektif mengenai aturan tersebut.

8 10 38 68 70 139 155 183 218 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Pemimpin harus mengambil tindakan yang tepat berdasarkan pada beratnya pelanggaran disiplin karyawan. 8 38 57 139 191 216 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Setiap kegiatan bisnis memerlukan pengawasan untuk membimbing anggota staf dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan, karyawan akan cenderung lebih atau kurang terbiasa dalam menerapkan disiplin kerja ketika berada di bawah pengawasan pimpinan. 8 68 139 155 161

183 185 196 6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Individu pada diri

manusia dengan kepribadian yang unik itu karena karyawan, mereka membutuhkan banyak perhatian dari pimpinan mereka sendiri selain dari gaji yang tinggi. 20 7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja. a) Membiasakan diri hadir sesuai jadwal dan menghargai waktu. b) Menjaga komunikasi yang baik yaitu dengan terbuka terhadap arahan, saran, atau kritik membentuk lingkungan kerja yang sehat. c) Sering melibatkan pekerja dalam diskusi mengenai pekerjaan dan masa depan mereka. d) Memberitahu rekan kerja ke mana mereka akan pergi dan apa yang akan mereka lakukan jika mereka memilih untuk meninggalkan kantor. Adapun menurut Trisdiana et al., (2023) terdapat beberapa indikator pada disiplin yaitu: 1. Tingkat Kehadiran Ukuran atau

presentase yang menunjukkan seberapa konsisten dan teraturnya seseorang

hadir di tempat kerja atau dalam kegiatan tertentu 2. Tata Cara

Kerja Dalam hal memutuskan hukuman bagi karyawan, teladan seorang

pemimpin sangatlah penting karena pemimpin menjadi panutan bagi karyawan

dan diri mereka sendiri. **14** Pemimpin harus memberikan contoh dengan

bertindak tepat, baik dalam perkataan perbuatan, berperilaku baik, disiplin, jujur dan adil.

3. Ketaatan Pada Atasan Kemauan untuk mengikuti instruksi demi

mencapai hasil kerja sebaik mungkin merupakan tanda kepatuhan yang luar biasa. **62 70**

21 4. Kesadaran Bekerja Orang yang dengan sukarela melaksanakan

pekerjaannya dengan sukses memiliki sikap yang menunjukkan komitmen kerja

yang didasarkan pada kesadaran pada kesadaran dan bukan paksaan. 5. Tanggung Jawab

Pekerja menunjukkan tanggung jawab ketika mereka siap untuk bertanggung

jawab atas hasil pekerjaan, penggunaan infrastruktur dan fasilitas, serta

perilaku di tempat kerja i . 2.1.5 Motivasi Kerja Menurut Putro &

Widiatna (2023), motivasi untuk bekerja memiliki peranan yang sangat

penting dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Hal ini

disebabkan karena motivasi berfungsi sebagai penggerak Hal ini menjadi

aspek penting bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab

mereka secara lebih optimal, terutama ketika karyawan termotivasi mereka

cenderung menunjukkan peningkatan dalam kualitas pekerjaan yang dihasilkan

dan pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara

keseluruhan. Motivasi tempat kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan yang

mendorong keinginan seseorang untuk berpartisipasi dalam berbagai tugas

tertentu untuk memenuhi tujuan mereka, motivasi akan terus meningkatkan

kinerja karyawan yang dimana jika termotivasi mereka cenderung akan

berusaha lebih keras dan memberikan kontribusi jauh lebih baik bagi

perusahaan (Mulyani et al., 2022). Sedangkan menurut

Khasanah & Pramono (2024), motivasi adalah rangsangan yang

mempengaruhi kemauan dan daya gerak individu dalam melaksanakan pekerjaan,

motivasi berfungsi sebagai kondisi yang menciptakan semangat dan

kegairahan 22 dalam diri karyawan sehingga mereka tidak hanya

melaksanakan tugas dengan baik tetapi merasa terlibat dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Motivasi sebagai suatu proses perkembangan pribadi yang dipengaruhi oleh sejumlah keadaan. Menurut Guntari (2024), menjelaskan bahwa komponen-komponen tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal yaitu:

1. Faktor Internal
 - a) Keinginan untuk bisa hidup. Setiap manusia yang menghuni pada dunia ini pasti membutuhkannya, dinilai dari pekerjaan itu baik atau buruk dan lainnya dan pastinya orang mau melakukan apa saja untuk menjaga eksistensi ini tetap berjalan.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki. Dorongan atau motivasi dalam diri seseorang untuk memperoleh sesuatu yang dianggap bernilai atau penting bagi dirinya dan keinginan ini bisa bersifat materiil maupun non-materiil.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang termotivasi untuk bekerja karena adanya keinginan untuk dihargai dan mendapatkan pengakuan dari orang lain. Mereka pun rela mengorbankan waktu dan tenaga demi memperoleh penghasilan yang dapat mengantarkan pada pencapaian status sosial yang lebih tinggi.
 - d) Dorongan untuk memperoleh pengakuan.
 1. Kebutuhan individu untuk dihargai atas kontribusi dan prestasi di tempat kerja.
 2. Wujud keinginan dapat terlihat melalui beberapa aspek, terciptanya suasana kerja yang harmonis dan solid antar karyawan.
 3. Kepemimpinan yang adil serta bijaksana.
 4. Citra positif perusahaan di mata masyarakat yang menumbuhkan rasa bangga bagi para pegawainya.
 - e) Dorongan untuk berkuasa. Seseorang akan pergi bekerja karena mereka menginginkan kekuasaan dan kebutuhan akan kekuasaan ini terkadang dapat dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang digunakan tetap dianggap sebagai kerja.
2. Faktor Eksternal
 - a) Kondisi lingkungan kerja. Untuk infrastruktur dan fasilitas kerja umum di sekitar pekerja dapat berdampak pada seberapa baik pekerja dilaksanakan.
 - b) Kompensasi yang memadai. Karyawan mengandalkan kompensasi sebagai sumber pendapatan utama mereka untuk menghidupi diri mereka sendiri dan keluarga mereka. Salah satu strategi terbaik bagi bisnis untuk mendorong karyawannya berkinerja

sebaik-baiknya adalah dengan membayar mereka dengan tepat. c) Supervisi yang baik. Seorang atasan yang baik tidak hanya mengontrol tetapi juga membimbing, memberi arahan, dan membantu karyawan mengatasi masalah kerja. Supervisi seperti ini menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung tercapainya tujuan bersama. 24 d) Adanya jaminan pekerjaan. Jaminan pekerjaan berarti adanya kepastian bagi karyawan bahwa posisi atau pekerjaan mereka aman selama mereka bekerja dengan baik dan mematuhi aturan. Hal ini memberikan rasa tenang dan motivasi lebih bagi karyawan untuk bekerja dengan maksimal tanpa rasa takut akan diberhentikan secara tiba-tiba. e) Status dan tanggung jawab. Status merujuk pada posisi atau kedudukan seseorang dalam struktur organisasi atau lingkungan kerja, sedangkan tanggung jawab adalah kewajiban yang harus dijalankan sesuai dengan peran tersebut. Ketika status dan tanggung jawab diberikan secara jelas dan adil, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan disiplin dan penuh semangat. f) Peraturan yang fleksibel. Peraturan yang fleksibel berarti aturan-aturan dalam lingkungan kerja tidak terlalu kaku dan bisa menyesuaikan dengan kondisi atau kebutuhan tertentu tanpa mengabaikan tujuan utama organisasi. Fleksibilitas ini menciptakan keseimbangan antara kedisiplinan dan kenyamanan kerja serta mendorong kreativitas dan produktivitas. Menu i r u i t Melati et al., (2022), menjelaskan bahwa ada beberapa indikator dari motivasi yaitu: 1. Prestasi Pencapaian atau hasil yang diperoleh seseorang dari usaha dan kerja kerasnya dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab dan prestasi yang baik mencerminkan profesionalisme dan kompetensi karyawan. 25 2. Pengakuan Suatu bentuk apresiasi atas hasil kerja yang diakui oleh atasan dan semua anggota perusahaan. Pengakuan bisa berupa pujian, ucapan terimakasih dan lainnya. 3. Suasana Kerja Kondisi dimana yang ada pada dalam lingkungan kerja akhirnya bisa mendukung atau menghambat kenyamanan dan produktivitas karyawan. Suasana kerja yang positif biasanya ditandai dengan hubungan antar rekan kerja yang harmonis dan komunikasi yang

baik. 4. Kesejahteraan Suatu keadaan dimana karyawan merasa aman, nyaman, dan tercukupi baik dari sisi finansial maupun non-finansial dalam bekerja. Kesejahteraan yang baik akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja. 5. Penghargaan Semua bentuk kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan, baik dalam bentuk uang, barang, maupun fasilitas lain.

179 Penghargaan ini diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan sebagai motivasi untuk terus bekerja dengan baik. 2.2

Penelitian Terdahulu Dalam melaksanakan suatu penelitian, tidak dapat dipisahkan dari kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Hal ini bertujuan untuk memperkuat landasan teoritis serta hasil dari penelitian yang sedang dilakukan, sekaligus menjadi bahan perbandingan dengan temuan-temuan sebelumnya. Berikut ini adalah ringkasan hasil penelitian terdahulu yang 26 dijadikan acuan selama proses penelitian berlangsung: Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sehingga penulis dapat merujuk pada peneliti sebelumnya. 181 2.3 Kerangka Konseptual

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting bagi kesuksesan perusahaan. PT. Altrak 1978 Bintaro, sebagai salah satu perusahaan distributor alat berat di Indonesia. Menyadari pentingnya mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di divisi sparepart tentu memiliki peran penting dalam mengelola operasi pada divisi tersebut. Sehingga kinerja karyawannya sangat menentukan efektivitas dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Kerangka konseptual adalah cara berpikir tentang bagaimana ide-ide berhubungan satu sama lain untuk memberikan gambaran umum yang diukur atau diamati dari masalah yang ingin diteliti, kerangka konseptual ini berguna untuk menghubungkan serta menjelaskan tentang topik yang akan

dibahas (Pu i tri et a i l., 2022). Oleh sebab itu, untuk mencapai kinerja yang optimal, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang perlu dipagami secara komprehensif. 184 Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai konteks perusahaan. 14 16

30 31 40 57 71 83 209 Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z) sedangkan variabel terikat yang 27 digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan penyusunan dalam kajian teori, dengan pembentukan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian dari pembahasan sebelumnya. Penelitian ini dapat mengusulkan dengan menggunakan model penelitian yang akan diuraikan berikut ini: 1. Variabel Bebas (Independen) : Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) 2. Variabel Terikat (Dependen) : Kinerja Karyawan (Y) 3. Variabel Mediasi (Intervening) : Kepuasan Kerja (Z) 2.4 Hipotesis Penelitian Tentang Hubungan Antar Variabel 2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) Berda i sa i rka i n peneliti Ra i ma i dha i n et a i l., (2024) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab serta komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan dan tidak hanya tingkat kedisiplinan yang meningkat tetapi juga kepuasan kerja karyawan akan turut mengalami peningkatan yang signifikan. Sela i in itu i , peneliti Wira i a i tma i ja i (2021) menyatakan bahwa pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif atau signifikan. Adanya pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat oleh kenyataan bahwa perilaku kerja yang teratur, tepat waktu, serta patuh terhadap aturan perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan terstruktur sehingga meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. 145 H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. 28 2.4 91 157 2 Pengaruh Disiplin Kerja (X1)

terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan penelitian Fatah et al., (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Bisnis akan kesulitan mencapai hasil terbaik jika disiplin kerja tidak diterapkan dengan baik. Namun, individu yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa mereka menganggap tanggung jawab mereka sangat serius. Jika suatu kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka keterkaitan terhadap kinerja karyawan akan semakin tinggi dan mendorong kedisiplinan dalam perusahaan. Selain itu, menurut penelitian Rizky & Maksum (2024), disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan beberapa responden yang setuju bahwa meminimalkan absen kerja dan memaksimalkan kedisiplinan kerja akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. 18 43 217 H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 2.4 32 3 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan penelitian Anastia et al., (2024), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 17 74 88 165 Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dikelola dengan baik, maka akan tercipta kepuasan kerja yang tinggi yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. 85 106 203 Selain itu, Putri et al., (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja 29 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 26 28 96 115 172 Ketika kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun maka kinerja juga akan ikut menurun. Dengan memahami hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan kondusif untuk mencapai keberhasilan perusahaan. 2 18 113 156 166 176 H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 176 2.4 87 4 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) Berdasarkan penelitian Zakiah et al., (2024)

menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2 30 95 112 117 138 147 176 207 Jika motivasi yang diberikan oleh perusahaan sangat baik, maka kepuasan kerja karyawannya akan semakin meningkat. Motivasi menjadi salah satu kunci utama dalam menciptakan semangat kerja dan rasa puas terhadap apa yang dikerjakan oleh karyawan. Dengan memahami bagaimana motivasi memengaruhi kepuasan kerja, perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, peneliti Selfania et al., (2024)

mengemukakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja bersifat signifikan.

Jika perusahaan memberikan motivasi yang tepat kepada karyawannya, maka mereka akan lebih suka melakukan pekerjaan yang mereka jalani dan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. 2 H4: Motivasi Kerja berpengaruh

terhadap Kepuasan Kerja. 2.4 67 91 5 Pengaruh Motivasi Kerja (X2)

terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan penelitian Sahrain (2021),

terdapat pengaruh positif 30 dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja sangat memiliki peran penting bagi perusahaan. 2 22 36 50 58 62 83

206 Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula pencapaian

kinerja karyawan dalam bekerja. 25 53 Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan

perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja

agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Menurut Nursalim et al.,

(2024), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, yang berarti motivasi kerja dapat menghasilkan kinerja yang

optimal untuk perusahaan. Motivasi kerja mampu mendorong karyawan untuk

memberikan kinerja terbaik sehingga berdampak langsung pada pencapaian

target perusahaan serta meningkatkan daya saing perusahaan. 18 H5: Motivasi Kerja

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 2.4.6 Pengaruh Disiplin Kerja (X1)

terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Berdasarkan

Akbar et al., (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 7 26 28 115 Disiplin

kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya

jika persepsi aparaturnya tentang disiplin kerja menurun maka kinerja

karyawan juga akan menurun. Faktor disiplin memiliki pengaruh yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan berjalan tidak baik.

2 101 131 Selain itu, peneliti Hafizh & Hartono (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jika disiplin kerja semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan melalui 31 kepuaisan kerja karyawan dan itu akan memberikan efek yang baik bagi perusahaan. 2 24 106 108 149 H6: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh Kepuasan Kerja.

2.4.7 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Berdasarkan peneliti Febriyanti et al., (2024) terdapat motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja menjadi variabel mediasi yang meperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Ketika karyawan termotivasi mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya dan hal tersebut pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Selain itu, peneliti Dewi et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal tersebut menandakan semakin meningkatkan motivasi kerja yang di intervasi meningkatnya kepuasan kerja makan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi jembatan penting yang menghubungkan antara motivasi dengan hasil kerja karyawan. 2 81

H7: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh Kepuasan Kerja.

2 7 15 25 37 66 73 78 109 132 167 32 BAB III METODOLOGI PENELITIAN 3.1

Jenis Penelitian Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survei dengan menyebarkan kuesioner dalam pengumpulan data.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara objektif melauai analisis statistik terhadap data numerik yang dikumpulkan dari responden, tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengukur variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya serta menguji hubungan antarvariabel dalam suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh.

Penelitian kuantitatif merupakan bentuk penelitian yang mengolah data dengan menggunakan angka untuk menghasilkan informasi yang terstruktur dan pendekatan ini bertujuan untuk mengukur fenomena secara objektif dan sistematis (Sahir, 2022).

48 Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan instrument atau alat ukur yaitu dengan program SmartPls kemudian dianalisis menggunakan statistik atau secara kuantitatif, metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berkaitan dengan angka-angka yang di analisis dengan teknik statistik untuk menganalisa hasilnya.

6 8 18 25 31 36 37 39 41 44 48 49 50 52 53 57 63 64 69 73 76 82 105 126 Metode penelitian kuantitatif yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sahir, 2022).

11 44 163 3.2 Objek Penelitian
Objek penelitian tujuan ilmiah data adalah untuk mendapatkan informasi yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu mengenai suatu hal yang bersifat objektif, valid, dan reliabel. Objek penelitian menjadi inti dari kegiatan penelitian itu sendiri karena melalui objek inilah peneliti dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan (Sahir, 2022).

Pemilihan PT Altrak 1978 Bintaro sebagai objek penelitian didasarkan pada peran strategis perusahaan dalam industri alat berat dan pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung operasional perusahaan, karyawan di perusahaan ini diharapkan memiliki tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja optimal serta peran kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut.

2 3 5 38 42 44 64 66 78 80 127 221 3.3 Populasi dan Sampel 3.3 78 80 150 1 Populasi Sugiyono (2013)

mengatakan bahwa populasi adalah ruang lingkup generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dianalisis, guna diambil kesimpulannya.

141 Populasi tidak hanya mencerminkan jumlah individu, tetapi juga mencakup ciri-ciri khusus yang relevan dengan penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, serta populasi tidak hanya mencakup

jumlah individu tetapi juga karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian.

Peneliti akan menggunakan rumus sampling jenuh dalam pengambilan jumlah sampel yaitu dengan menggunakan seluruh populasi, Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan pada Divisi Sparepart PT Altrak 1978 Bintaro yang berjumlah 109 orang, dengan fokus penelitian terhadap pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai mediating variabel mengalami penurunan dibandingkan divisi lainnya. 34 3.3 215 2 Sampel Sampel merupakan

sebagian dari populasi yang digunakan dalam penelitian. Sampel ini mewakili

jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi, dan

digunakan sebagai dasar dalam menentukan individu atau kelompok yang

akan diteliti ada beberapa teknik sampling yang digunakan (Suriani et al., 2023). 7 9 16

27 28 31 39 52 53 54 56 68 74 82 93 99 114 121 124 128 158 188 Sampel jenuh adalah

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel, biasanya dilakukan ketika populasi relatif kecil. Tidak ada satu pun

populasi yang dikeluarkan atau dipilih secara acak, karena semua

individu yang termasuk dalam populasi langsung dimasukkan ke dalam

kelompok sampel. Dengan kata lain, penelitian ini menggunakan jumlah

sampel yang identik dengan total populasi secara keseluruhan (Sugiyono,

2013). Penggunaan teknik sampel jenuh digunakan karena populasii yang

terlibat relatif kecil dan seluruhnya dapat dijangkau oleh peneliti

serta untuk jumlah populasi karyawan yang menjadi subjek penelitian

adalah 109 karyawan, sehingga seluruhnya diikutsertakan sebagai responden

penelitian. Penggunaan teknik sampel jenuh ini dipilih sebagai penelitian

untuk memastikan bahwa hasil penelitian mencakup semua anggota populasi

dan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh

Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Kepuasan Kerja, yang dimana melibatkan seluruh populasi pada penelitian

ini dapat menghindari bias sampel dan memperoleh data yang lebih

komprehensif dan pada akhirnya akan diharapkan dapat memperkuat validitas

dan reliabilitas hasil penelitian. 24 Penelitian ini melibatkan empat

variabel, di mana variabel independen (bebas) terdiri dari Disiplin Kerja, di variabel ini memiliki lima (5) indikator yaitu seperti tingkat kehadiran, tata cara kerja, kepatuhan terhadap atasan, kesadaran dalam bekerja, 35 serta tanggung jawab. Selain itu, motivasi kerja juga termasuk dalam variabel independen di variabel ini memiliki 5 (lima) indikator yaitu prestasi, pengakuan, suasana kerja, kesejahteraan, penghargaan.

124 Sementara itu, Variabel Dependen (terikat) dalam penelitian ini Kinerja Karyawan, yang terdiri dari empat (4) indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas. 5 Variabel Intervening (mediasi) adalah Kepuasan Kerja yang terdapat lima (5) indikator yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja. 28 54 60 71 77 129 154 208 Jumlah sampel atau responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 109 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring melalui Google Form kepada seluruh karyawan divisi sparepart PT Altrak 1978 Bintaro, guna memastikan proses pengumpulan data berlangsung secara efisien dan efektif.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menjadi fase esensial dalam proses riset untuk menjamin bahwa informasi yang diperoleh mendukung pencapaian tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka metode pengumpulan data harus dilakukan secara tepat dan selaras dengan pendekatan penelitian yang digunakan. Daitai primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data tanpa melalui perantara dan mencakup informasi yang diperoleh melalui berbagai metode pengumpulan data seperti wawancara, survei, observasi dan eksperimen (Sahir, 2022). Penelitian ini memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner secara langsung kepada karyawan PT Altrak 1978 Divisi Sparepart Jakarta. Peneliti menggunakan skala Likert untuk mengukur data primer, dengan rentang penilaian antara 1 sampai 4 sebagai indikator tingkat persetujuan responden. Skala ini merepresentasikan tingkat persetujuan responden, mulai dari 36 "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Tabel di bawah ini menunjukkan rincian dari skala Likert yang digunakan.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional

adalah seperangkat lengkap petunjuk tentang apa yang harus diamati dalam mengukur atau menguji suatu variabel dalam pengujian kesempurnaan, yang berarti bahwa setiap variabel dalam penelitian harus dijabarkan secara rinci dan jelas dalam bentuk indikator-indikator yang dapat diukur, diamati, dan dianalisis secara langsung. Sehingga proses penelitian dapat dilakukan secara sistematis dan objektif serta hasil yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari objek yang diteliti, menghindari interpretasi ganda dan mempermudah dalam proses pengumpulan maupun pengolahan data yang pada akhirnya meningkatkan validitas serta reliabilitas dari keseluruhan penelitian (Megasari & Latif, 2022). **42** Berikut adalah tabel definisi operasional: 3.6 Teknik Analisis Data Untuk konteks studi ini, analisis data ialah proses sistematis untuk mengolah, mengorganisasikan dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan guna menghasilkan informasi yang bermakna. Teknik yang digunakan untuk penganalisisan data ini adalah Partial Least Square (PLS) salah satu pendekatan dalam Structural Equation Modeling (SEM) melalui perangkat lunak khusus (aplikasi) SmartPLS versi 4 yang berbasis varian dan dikenal fleksibel dalam menangani model-model kompleks dengan jumlah sampel yang relative kecil serta distribusi data yang tidak harus normal (Saputro & Oetomo, 2023). Penggunaan Partial Least Square (PLS) memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antar variabel secara simultan, baik dari sisi model pengukuran (Outer Model) maupun model structural (Inner Model) yang dimana pengukuran digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator dapat 37 mempresentasikan konstruk yang diukur, sedangkan model structural bertujuan untuk menguji hubungan antar konstruk dalam model yang telah ditetapkan. 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif Menurut Sugiyono (2013), teknik statistik yang disebut statistik deskriptif digunakan untuk mengkarakteristik atau mengilustrasikan data yang dikumpulkan tanpa membuat generalisasi yang luas. Dalam penelitian ini data kuesioner diproses menggunakan statistik deskriptif yang dimana metode ini sebagai penentu statistik deskriptif

tidak bermaksud untuk menarik kesimpulan saja, melainkan hanya menyajikan data sebagaimana adanya secara sistematis dan terstruktur agar mudah dipahami. 3.6.2 Analisis Statistik Inferensial Menu i ru i t Sahir (2022), Analisis inferensial digunakan untuk menganalisis dan sampelnya diberlakukan untuk populasi yang lebih luas. Statistik inferensial memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya serta menentukan hubungan atau pengaruh antar variabel dalam model penelitian tersebut. Perangkat lunak SmartPls versi 4 digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan analisis referensial. Model luar dalam SmartPls dinilai menggunakan tiga jenis uji yang berbeda yaitu: validitas konvergen (Convergent Validity), validitas diskriminan (Discriminant Validity), dan realibilitas. 3.7 Uji Measurement Model (Outer Model) Dalam penelitian ini, pengujian Measurement Model (Outer Model) berfungsi untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang membentuk variabel laten, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana indikator yang digunakan dalam kuesioner dan sangat penting untuk memastikan bahwa telah digunakan dengan sesuai dan mampu 38 mengukur variabel dengan kuat.

38 52 121 134 171 1. Uji Validitas Menu i ru i t Natasha & Saputra

(2024), uji validitas merupakan ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Hal ini bermaksud bahwa validitas berkaitan erat dengan sejauh mana data yang dihasilkan oleh instrument benar-benar mencerminkan keadaan sebenarnya dari objek penelitian, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang valid tidak hanya akurat secara teknis, tetapi juga jujur dalam mencerminkan realitas. Terdapat dua jenis validitas dalam suatu uji validitas (Hamid, 2019) yaitu sebagai berikut: a. Validitas Konvergen Salah satu bentuk validitas konstruk yang menunjukkan sejauh mana suatu indikator atau item dalam pengukuran memiliki hubungan yang kuat dengan indikator lain yang mengukur konstruk yang sama, validitas konvergen memastikan bahwa indikator-indikator yang seharusnya berkorelasi tinggi memang menunjukkan korelasi yang tinggi secara nyata. Salah satu kriteria untuk menyatakan

bahwa validitas konvergen telah tercapai adalah melihat nilai Loading Factor .

144 Suatu indikator dikatakan memiliki validitas konvergen yang memadai apabila nilai Loading Factor melebihi 0.6. serta untuk penilaian Average Variance Extracted (AVE) juga harus menunjukkan nilai diatas 0.5 untuk validitas yang layak digunakan. b. 89 127 Validitas Diskriminan Validitas ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model berbeda atau terpisah dari konstruk lain dan memastikan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk tidak secara signifikan mengukur konstruk lainnya. Dalam pengujian validitas diskriminan 39 indikator yang baik harus memiliki nilai Cross Loading tertinggi dan nilai nya harus lebih besar dari 0.6. 42 123 153

Selain itu, Validitas diskriminan yang baik ditunjukkan apabila nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antara konstruk-konstruk lain dalam model.

39 44 80 2. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas adalah sejauh mana suatu instrument pengukuran menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil dalam pengukuran berulang terhadap fenomena yang sama. Realibilitas dikatakan reliabel apabila alat untuk mengukur kuesioner memberikan hasil yang tetap atau tidak berubah- ubah jika digunakan dalam kondisi yang sama secara berulang-ulang, realibilitas juga salah satu indikator penting dalam menentukan kualitas instrument penelitian dan khususnya dalam penelitian kuantitatif (Rizky & Maksum, 2024). 119 Oleh karena itu, uji reliabilitas

dilakukan untuk memastikan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten dan reliabilitas hanya dapat diuji pada item-item kuesioner yang telah dinyatakan valid yang dimana item tersebut benar- benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. 109 174

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai stabilitas dan konsistensi alat ukur dan memastikan bahwa instrument yang digunakan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Kuesioner dikatakan memiliki reliabilitas tinggi apabila seluruh atau sebagian besar item di dalamnya memiliki nilai reliabilitas dari suatu konstruk yaitu nilai Compsite Reliability harus melebihi nilai 0.6. Sementara itu, Cronbach's Alpha

digunakan untuk pengukuran awal reliabilitas meskipun nilainya cenderung lebih rendah. Oleh karena itu, Cronbach's Alpha Penggunaan Composite Reliability lebih dianjurkan 40 karena mampu memberikan hasil yang lebih mendekati kenyataan, dengan asumsi bahwa estimasi parameter yang digunakan adalah tepat, sesuai, dan akurat (Hamid, 2019). **63** 3.8 Uji Structural Model (Inner Model) Tahapan evaluasi inner model atau yang juga dikenal sebagai inner relation, structural model, atau substantive theory, merupakan proses untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Evaluasi ini dilakukan dalam rangka mengkaji sejauh mana variabel-variabel laten saling memengaruhi satu sama lain dalam model struktural yang diestimasi menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS).

42 123 213 Model struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan kausal antara variabel laten. Dalam proses estimasi ini, nilai R-Square pada masing-masing konstruk laten endogen digunakan sebagai indikator untuk menunjukkan seberapa kuat model tersebut dalam menjelaskan variabel-variabel tersebut. Selain itu, nilai efek ukuran (effect size) F^2 digunakan untuk menilai kontribusi prediktif dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel endogen. **4** Menurut rekomendasi dari Cohen (1988), nilai F^2 diklasifikasikan menjadi 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar). Evaluasi pada model struktural juga mencakup analisis terhadap koefisien determinasi (R^2) serta pengujian signifikansi hubungan antar variabel dengan menggunakan prosedur bootstrapping (Setiawan et al., 2024). Prosedur ini dapat dilakukan dalam berbagai bentuk tergantung pada struktur model yang digunakan. Uji terhadap model struktural mencakup beberapa kriteria evaluatif yang penting, antara lain: 3.9 Pengujian Hipotesis Pengujian hipotesis langkah penting dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menentukan apakah suatu dugaan atau **41** asumsi hipotesis yang diajukan berdasarkan kerangka teori dan rumusan masalah dapat diterima atau harus ditolak berdasarkan data yang nyata. **14 20 39 95 111** **134 205** Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diajukan sebagai jawaban atas rumusan masalah dalam suatu penelitian. Oleh sebab itu, perumusan

masalah umumnya dinyatakan dalam bentuk kalimat deklaratif agar dapat dibuktikan kebenarannya melalui proses penelitian (Agrasadya & Mansyah, 2022). 66

Dalam proses pengujian hipotesis, analisis dilakukan dengan mengacu pada nilai t-statistik dan nilai probabilitas (p-value). 27 69 160 Pengujian berdasarkan nilai statistik dilakukan pada tingkat signifikansi (alpha) sebesar 5%, sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak apabila nilai t-statistik > 1,96. Sedangkan pada pengujian menggunakan probabilitas, H_a akan diterima apabila nilai p-value < 0,05. Dengan demikian, hubungan antar variabel dapat dianggap signifikan. 3 105 111

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini dijelaskan sebagai berikut: 1.

3 Hipotesis Penelitian 1 Hipotesis pertama yang perlu diuji adalah disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, data statistik dikumpulkan dan nantinya akan menjadi jawaban yang mengonfirmasi hipotesis statistik tersebut. Hipotesis Statistik 1: $H_0: \beta_1 = \rightarrow$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan. 5 9 11 51 142 $H_1: \beta_1 \neq \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan. 3 2.

Hipotesis Penelitian 2 Hipotesis kedua yang perlu diuji adalah motivasi kerja 42 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, data statistik dikumpulkan dan nantinya akan menjadi jawaban yang mengonfirmasi hipotesis statistik tersebut. Hipotesis Statistik 2: $H_0: \beta_1 = \rightarrow$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. 5 9 11 26 51 55 98 142

$H_1: \beta_1 \neq \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. 3 3. Hipotesis Penelitian 3 Hipotesis ketiga yang perlu diuji adalah disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, data statistik dikumpulkan dan nantinya akan menjadi jawaban yang mengonfirmasi hipotesis statistik tersebut. Hipotesis Statistik 3: $H_0: \beta_1 = \rightarrow$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan Kepuasan kerja. 5 9 $H_1: \beta_1 \neq \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan Kepuasan kerja. 3 4.

Hipotesis Penelitian 4 Hipotesis keempat yang perlu diuji adalah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, data statistik dikumpulkan dan nantinya akan menjadi jawaban yang mengonfirmasi hipotesis statistik tersebut. Hipotesis Statistik 4: $H_0: \beta_1 = \rightarrow$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan Kepuasan kerja. 5 9 51 43 $H_1: \beta_1 \neq \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan Kepuasan kerja.

3 5. Hipotesis Penelitian 5 Hipotesis kelima yang perlu diuji adalah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, data statistik dikumpulkan dan nantinya akan menjadi jawaban yang mengonfirmasi hipotesis statistik tersebut. Hipotesis Statistik 5: $H_0: \beta_1 = \rightarrow$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. 5 9 11 26 51 98 142 $H_1: \beta_1 \neq \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

3 6. Hipotesis Penelitian 6 Hipotesis keenam yang perlu diuji adalah disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, data statistik dikumpulkan dan nantinya akan menjadi jawaban yang mengonfirmasi hipotesis statistik tersebut. Hipotesis Statistik 6: $H_0: \beta_1 = \rightarrow$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. 5 9 51 $H_1: \beta_1 \neq \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

3 7. Hipotesis Penelitian 7 Hipotesis ketujuh yang perlu diuji adalah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan 44 hipotesis yang telah dirumuskan, data statistik dikumpulkan dan nantinya akan menjadi jawaban yang mengonfirmasi hipotesis statistik tersebut. Hipotesis Statistik 7: $H_0: \beta_1 = \rightarrow$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. 5 9 51 $H_1: \beta_1 \neq \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. 45

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian Objek penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Altrak 1978 divisi sparepart merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang distribusi alat berat, suku cadang, serta layanan purna jual. Perusahaan ini telah menjalin kemitraan dengan berbagai produsen alat berat ternama dan memiliki jaringan pelayanan yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satu bagian penting dalam operasional perusahaan adalah divisi sparepart yang berlokasi di Jakarta. Divisi sparepart di PT Altrak 1978 Jakarta memiliki peran penting dalam memastikan ketersediaan dan distribusi komponen suku cadang bagi kebutuhan internal perusahaan maupun pelanggan eksternal. Divisi ini menjadi penopang utama dalam menunjang kelancaran operasional alat berat yang dijual dan diservis oleh perusahaan. Divisi sparepart juga menghadapi berbagai tantangan dalam operasionalnya, antara lain ketidakpastian permintaan dari pelanggan, proses pengadaan dari pemasok luar negeri yang memerlukan waktu relatif lama. Gambaran umum mengenai PT Altrak 1978 divisi sparepart ini menjadi dasar penting dalam memahami konteks penelitian, terutama yang berkaitan dengan manajemen persediaan, efektivitas operasional, serta pelayanan kepada pelanggan. Pemahaman menyeluruh terhadap objek penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam analisis dan pembahasan pada bagian berikutnya.

4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 109 responden, sehingga dapat diperoleh suatu data karakteristik sebagai berikut:

Kategori	Jumlah
Jenis Kelamin Merujuk	2
1	14
2	59
3	116
4	125
5	164

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan jumlah sebanyak 65 orang, sedangkan responden perempuan berjumlah 44 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Altrak divisi sparepart didominasi responden pria yang dapat dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan yang umumnya menuntut keahlian teknis dan

fisik tertentu. Karyawan pria bisa juga mencerminkan kebutuhan dan spesifikasi peran kerja yang lebih relevan dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja yang umum dimiliki oleh pria.

2. Usia Berdasarkan Tabel 4.2, responden dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam lima kategori usia. **40** Kelompok usia 20–25 tahun terdiri atas 44 responden atau sebesar 40,4%. Usia 26–30 tahun mencakup 29 responden atau 26,6%. **40 59** Kelompok usia 31–35 tahun dan 36–40 tahun masing-masing berjumlah 13 responden dengan persentase sebesar 11,9%. **59** Sementara itu, responden berusia di atas 40 tahun berjumlah 10 orang atau 9,2%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berada dalam rentang usia 20–25 tahun, yang menunjukkan bahwa karyawan PT Altrak 1978 divisi sparepart didominasi oleh tenaga kerja muda. Kelompok usia ini secara umum memiliki energi dan semangat kerja yang tinggi, sehingga kondisi ini menjadi penting dalam mengkaji hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Usia produktif sering kali dikaitkan dengan antusiasme dan kemampuan beradaptasi 48 terhadap tuntutan pekerjaan.

3. Latar Belakang Pendidikan Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dengan latar belakang pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 22 dengan nilai presentase 20,2%. Untuk pendidikan diploma berjumlah 12 responden dengan nilai presentase 11%. Untuk pendidikan S1 berjumlah 74 responden dengan nilai presentase 67,9%. Untuk pendidikan S2 berjumlah 1 responden dengan nilai presentase 0,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan S1 dalam divisi sparepart mencerminkan sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan yang formal dan cukup tinggi. Kondisi ini dapat menjadi hal penting bahwa perusahaan menempatkan nilai penting pada kompetensi akademik dalam mendukung kinerja karyawan. Dengan komposisi pendidikan yang didominasi oleh lulusan S1, diharapkan bahwa aspek disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dapat dikelola dengan profesional dan terstruktur sehingga dapat mencapai kinerja yang baik pada divisi sparepart secara keseluruhan.

4. Lama Bekerja Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa

jumlah lama bekerja pada 1 – 3 tahun sebesar 57 responden dengan nilai presentase 52,3%. Lama bekerja 4 – 6 tahun yaitu 27 responden dengan nilai presentase 24,8%. Lama bekerja >7 tahun yaitu 25 responden dengan nilai presentase 22,9%. Hal ini penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih pada pembinaan disiplin kerja dan pemberian motivasi kerja, agar dapat dikelola dengan baik dan menjadi aset strategis yang berkontribusi besar terhadap perkembangan dan stabilitas divisi di masa mendatang.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Analisis deskriptif pada variabel adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengolah dan menjelaskan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti secara faktual dan sesuai dengan kondisi sebenarnya.

1 189 Tujuan dari metode ini bukan untuk melakukan generalisasi atau menarik kesimpulan yang berlaku secara luas terhadap populasi (Sugiyono, 2019). Sebaliknya, analisis ini bertujuan untuk menyajikan informasi mengenai jawaban responden atas setiap pernyataan yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

4 Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang diteliti yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. pada suatu analisis deskriptif ini yang akan dijelaskan mengenai dengan distribusi terhadap keempat variabel tersebut.

1 4 98 168 Dalam penyajian data ini akan diperoleh dengan melakukan analisis deskriptif untuk mengetahui bahwa terdapat nilai mean, nilai minimum, nilai maximum, dan standar deviasi.

1 Menurut evaluasi yang dilakukan terhadap standar deviasi, dapat diindikasikan bahwa ketika nilai yang dimunculkan mendekati angka (nol) yakni antara 0.1 – 0.4, hal ini mengindikasikan adanya karakteristik homogen atau tidak menyebar dalam jawaban yang telah dikumpulkan dan dapat diartikan tidak adanya variasi yang signifikan. Di sisi lain, apabila nilai standar deviasi yang dimunculkan menunjukkan angkanya jauh dari 0 (nol) atau mendekati angka 1 (satu) yakni antara 0.5 – 0.9 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban yang dikumpulkan bersifat heterogen yakni terdapat adanya variasi jawaban yang cukup luas.

1 175 Proses penilaian terhadap nilai mean dapat dilakukan dengan menganalisis setiap angka

yang tercantum pada masing-masing indikator yang berasal dari variabel tersebut. 1 4.3

1 Variabel Disiplin Kerja 50 Berdasarkan data pada tabel 4.5, dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi pada variabel disiplin kerja tidak menampilkan angka yang mendekati angka 0 (nol). Nilai yang keluar dari item- item pernyataan yang telah disusun yakni indikator D1 menunjukkan nilai 0.682, indikator D2 menunjukkan nilai 0.589, indikator D3 menunjukkan nilai 0.583, indikator D4 menunjukkan nilai 0.759, indikator D5 menunjukkan nilai 0.547. 1 Dari penjelasan data tersebut, terlihat bahwa jawaban dari setiap item pada variabel disiplin kerja menunjukkan keragaman atau dapat dikatakan heterogen. Untuk nilai rata-rata (mean) pada variabel disiplin kerja, terlihat bahwa item indikator D1 menunjukkan nilai 3.431, indikator D2 menunjukkan nilai 3.385, indikator D3 menunjukkan nilai 3.459, indikator D4 menunjukkan nilai 3.220, indikator D5 menunjukkan nilai 3.422. 1 Hasil nilai mean yang keluar mengindikasikan bahwa banyak responden memilih jawaban pada skala 3 dan 4, hal ini menunjukkan tingkat setuju dan sangat setuju terhadap disiplin kerja pada PT Altrak 1978 divisi sparepart . 4.3.2 Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan data pada tabel 4.6, dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi pada variabel motivasi kerja tidak menampilkan angka yang mendekati angka 0 (nol). Nilai yang keluar dari item- item pernyataan yang telah disusun yakni indikator M1 menunjukkan nilai 0.582, indikator M2 menunjukkan nilai 0.659, indikator M3 menunjukkan nilai 0.706, indikator M4 menunjukkan nilai 0.649. 1 Dari penjelasan data tersebut, terlihat bahwa jawaban dari setiap item pada variabel motivasi kerja menunjukkan keragaman atau dapat diartikan heterogen. Untuk nilai rata-rata (mean) pada variabel motivasi kerja, terlihat bahwa item indikator M1 menunjukkan nilai 3.440, indikator M2 menunjukkan nilai 3.367, indikator M3 51 menunjukkan nilai 3.248, indikator M4 menunjukkan nilai 3.101. 1 Hasil dari nilai rata-rata (mean) yang keluar mengindikasikan bahwa banyak responden memilih jawaban pada skala 3 dan 4, hal ini menunjukkan tingkat setuju dan sangat setuju terhadap motivasi kerja pada PT Altrak 1978 divisi sparepart .

4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan data pada tabel 4.7, dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi pada variabel kepuasan kerja tidak menampilkan angka yang mendekati angka 0 (nol). Nilai yang keluar dari item- item pernyataan yang telah disusun yakni indikator KK1 menunjukkan nilai 0.656, indikator KK2 menunjukkan nilai 0.736, indikator KK3 menunjukkan nilai 0.649, indikator KK4 menunjukkan nilai 0.693, indikator KK5 menunjukkan nilai 0.614. 1 Dari penjelasan data tersebut, terlihat bahwa jawaban dari setiap item pada variabel motivasi kerja menunjukkan kergaman atau dapat diartikan heterogen. Untuk nilai rata-rata (mean) pada variabel motivasi kerja, terlihat bahwa item indikator KK1 menunjukkan nilai 3.193, indikator KK2 menunjukkan nilai 3.009, indikator KK3 menunjukkan nilai 3.018, indikator KK4 menunjukkan nilai 3.156, indikator KK5 menunjukkan nilai 3.358. 1 Hasil dari nilai rata-rata (mean) yang keluar mengindikasikan bahwa banyak responden memilih jawaban pada skala 3 dan 4, hal ini menunjukkan tingkat setuju dan sangat setuju terhadap kepuasan kerja pada PT Altrak 1978 divisi sparepart .

4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan Berdasarkan data pada tabel 4.8, dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi pada variabel kinerja karyawan tidak menampilkan angka yang mendekati angka (nol). Nilai yang keluar dari item-item pernyataan yang telah disusun yakni indikator KY1 menunjukkan nilai 0.542, indikator KY2 menunjukkan nilai 0.573, indikator KY3 menunjukkan nilai 0.569, 52 indikator KY4 menunjukkan nilai 0.576. 1 Dari penjelasan data tersebut, terlihat bahwa jawaban dari setiap item pada variabel kinerja karyawan menunjukkan kergaman atau dapat diartikan heterogen. Untuk nilai rata-rata (mean) pada variabel kinerja karyawan, terlihat bahwa item indikator KY1 menunjukkan nilai 3.394, indikator KY2 menunjukkan nilai 3.275, indikator KY3 menunjukkan nilai 3.367, indikator KY4 menunjukkan nilai 3.284. 1 Hasil dari nilai rata-rata (mean) yang keluar mengindikasikan bahwa banyak responden memilih jawaban pada skala 3 dan 4, hal ini menunjukkan tingkat setuju dan sangat setuju terhadap kinerja karyawan pada PT Altrak 1978 divisi sparepart . 1 6 29 66 76 84 102 114 129 133 169 4.4

Analisis Inferensial Analisis inferensial pada penelitian kali ini menerapkan metode Structural Equation Modelling (SEM) dengan teknik berbasis Partial Least Square (PLS). 1 Pendekatan ini dijalankan melalui dua fase utama yakni evaluasi outer model serta inner model. 1 Agar semakin optimal proses pengolahan data pada analisis ini, peneliti memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS versi 4 sebagai instrumen utama guna memenuhi setiap aspek kebutuhan pemrosesan data. 1 4 35 4.4 1 2 4 35 111 182 1 Analisis Outer Model (Measurement Model) Evaluasi ini dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu model memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. 1 4 Pengujian terhadap model pengukuran bertujuan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya, yang mencakup pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas. 1 4 23 84 1. Validitas Konvergen (Convegeren Validity) Evaluasi terhadap validitas konvergen dapat dilakukan dengan menguji nilai outer loading , yang menunjukkan hubungan antara indikator dengan konstruk, serta melalui 53 nilai Average Variance Extracted (AVE). 1 133 Indikator dinyatakan valid apabila nilai loading factor -nya terhadap variabel laten lebih besar dari 0,6. 1 Sebaliknya, jika nilainya di bawah 0,6, maka indikator dianggap tidak valid dan perlu dikeluarkan dari model karena dinilai kurang tepat untuk merepresentasikan variabel laten. Setelah dilakukan pengujian menggunakan smartPLS hasil outer model, nilai outer loading pada indikator D4 adalah 0.655, KK1 adalah 0.573, M1 adalah 0.548. maka dari itu, indikator tersebut akan dieliminasi dan tidak dapat digunakan dalam pengukuran variabel X1,X2,Z, dan Y karena dibawah 0,6 dan akan berpengaruh ke nilai average variance extracted (AVE). 23 Setelah dilakukan pengujian ulang dan mengeliminasi indikator yang tidak memenuhi kriteria, nilai loading factor pada setiap indikator yang tersisa telah memenuhi syarat validitas, yaitu di atas 0,6. 4 Indikator yang telah dinyatakan valid dan layak digunakan dapat dilihat pada Tabel 4.9. Selanjutnya, analisis validitas konvergen dilanjutkan dengan pengujian Average Variance Extracted (AVE), yang digunakan untuk menilai seberapa baik konstruk mampu menjelaskan

varians indikator-indikatornya. Nilai AVE dinyatakan memenuhi syarat validitas konvergen apabila lebih besar dari 0,5. Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa setiap konstruk menunjukkan nilai diatas 0.5 yang menandakan bahwa nilai tersebut memenuhi standar validitas yang sesuai.

2. Validitas Diskriminan (Discriminant Validity) Uji va i

lidita i s da i ri indika i tor diskrimina i n ini da i pa

i t diliha i t da i ri nila i i cross loa i ding ,

sehingga i nila i i da i ri ma i sing-ma i sing indika i tor

ha i ru i s lebih besa i r da i ri 0.6 – 0.7, nila i i v

a i lidita i s diskrimina i n d 54 a i pa i t dita i

mpilka i n pa i da i ta i bel 4.11 beriku i t ini: Ha i

sil tersebu i t menu i nju i kka i n ba i hwa i tida i k

a i da i nya i korela i si tinggi pa i da i pengu i ku i

ra i n da i ri ma i sing-ma i sing konstru i k ya i ng

berbeda i , ma i ka i da i pa i t dika i ta i ka i n

konstru i k va i lid diskrimina i n. 4.1 **1 35** 1 Uji Reliabilitas Suatu

instrumen dianggap reliabel jika hasil analisis data menunjukkan nilai

composite reliability yang memadai. **1** Pengukuran melalui composite reliability

ini bertujuan untuk menilai tingkat reliabilitas aktual dari suatu konstruk tertentu.

1 Untuk menilai reliabilitas suatu konstruk, ada pedoman umum bahwa

nilai composite reliability harus melebihi nilai 0,6 (Hamid, 2019). 1.

Cronba i ch's A I lpha i Berdasarkan hasil pada tabel 4.12 nilai

cronbach's alpha dari keseluruhan variabel memiliki nilai > 0.60.

sehingga hasil ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini

dinyatakan memenuhi nilai minimum reliabel yang artinya variabel tersebut

tingkat reliabilitasnya tinggi atau telah memenuhi standar uji

reliabilitas. 2. Composite Relia i bility Pada tabel 4.13 dapat

dicermati bahwa setiap variabel memiliki nilai composite reliability

didasar i kan di atas 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat realibitas tiap variabel

cukup tinggi dan telah memenuhi standar yang ditetapkan. Uji realibilitas

ini berguna untuk mengevaluasi stabilitas konstruk dalam menilai

konsistensi internal nya, yang menentukan apakah konstruk tersebut dapat dianggap reliabel atau tidak. Pada pengujian ini nilai composite reliability berada pada rentang 0.678 – 0.736 yang dimaknai variabel tersebut reliabel atau dapat diterima. 4.4.2 Analisis Inner Model (Structural Model) etelah menyelesaikan analisis outer model dan memperoleh 55 hasil yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, tahap berikutnya adalah melakukan pengujian inner model . 212 Inner model berfungsi untuk memprediksi hubungan sebab-akibat antar variabel laten. Dalam tahap ini, akan dilakukan pengujian terhadap nilai R-square dan Q-square pada variabel laten dependen, serta bootstrapping untuk menguji tingkat signifikansi dalam menjelaskan pengaruh antar variabel. 1. Analisis R-Square Setelah diperoleh hasil dari analisis outer model , langkah selanjutnya adalah melihat nilai koefisien determinasi yang dikenal sebagai R-Square. 11

13 17 24 42 65 77 143 197 Nilai ini digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dalam model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. 130 R-Square menunjukkan tingkat kecocokan model dalam menggambarkan hubungan antar variabel, yang umumnya diklasifikasikan dalam tiga kategori: nilai 0,75 mencerminkan kemampuan prediktif yang kuat, 0,50 menunjukkan kemampuan sedang, dan 0,25 mengindikasikan kemampuan prediksi yang lemah. Nilai R-Square dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 di bawah.

Tabel 4.14 menampilkan nilai R-square dan R-square adjusted untuk kedua konstruk dependen, pada variabel kepuasan kerja internal dan nilai 0.400 atau 40,0%. 62 Sebagai konstruk endogen, kepuasan kerja terkait dengan variabel eksogen, seperti yang ditunjukkan oleh nilai ini. Setelah mempertimbangkan jumlah variabel prediktor dalam model, nilai R-square yang dikoreksi ditemukan sebesar 0.388, yang lebih rendah. Oleh karena itu, setelah memperhitungkan kompleksitas model, sekitar 38,8% dari variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan menunjukkan bahwa model masih memberikan tingkat kecocokan yang memadai. 1 Selanjutnya, nilai R-Square pada variabel kinerja karyawan 56 yakni menunjukkan nilai 0.417. 1 162 Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan

bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 41,7% terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan pengaruh dalam kategori moderat. 4 2. Analisis

F-Square Nilai F-Square terbagi menjadi tiga kategori, yaitu 0,35 yang menunjukkan pengaruh besar, 0,15 menandakan pengaruh sedang, dan 0,02 menunjukkan pengaruh kecil. Hasil analisis F-Square pada penelitian ini

disajikan dalam Tabel 4.15 sebagai berikut: Pada penelitian ini, variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai F- Square sebesar 0,527 atau 52,7%, sehingga termasuk dalam kategori pengaruh tinggi. Disiplin kerja juga memengaruhi kepuasan kerja dengan nilai F-Square 0,007 atau 0,7%, yang termasuk kategori pengaruh rendah. Selanjutnya, kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-Square sebesar 0,013 atau 1,3%, yang juga dikategorikan sebagai pengaruh yang lemah. Variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-Square 0,001 atau 0,1%, yang termasuk dalam kategori pengaruh sangat lemah. Namun, motivasi kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja dengan nilai F-Square sebesar 0,542 atau 54,2%, yang berarti masuk dalam kategori pengaruh besar. 1 3. Analisis Q-Square Untuk menentukan

apakah model memiliki kemampuan prediktif, dilakukanlah analisis Q-Square (Q2). 1 35

Apabila nilai Q- Square > 0 , model tersebut dianggap dapat

diprediksi atau memiliki relevansi prediktif (predictive relevance) . 1 132

Sebaliknya, apabila nilai Q-Square < 0 , maka model dianggap 57

tidak memiliki relevansi prediktif. 1 Hasil dari nilai Q-Square ini dapat

dilihat pada tabel 4.16 berikut: Merujuk pada tabel 4.16 hasil

Q-Square dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai

Q-Square 0.354, sedangkan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai

Q-Square sebesar 0.357. 1 35 Oleh karena itu, keduanya memiliki nilai

Q-Square $>$ yang mengindikasikan bahwa kedua model ini dapat dianggap

memiliki predictive relevance . 1 4 35 4.5 Pengujian Hipotesis Merujuk pada

Gambar 4.1 di atas, terlihat bahwa pengujian hipotesis dilakukan dengan

menggunakan nilai t-statistik dan nilai probabilitas (p-value). 4 Pengujian

dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($p\text{-value} < 0,05$), dengan batas nilai t-statistik sebesar 1,96. Suatu hipotesis akan diterima jika t-statistik $> 1,96$, dan sebaliknya akan ditolak jika nilainya di bawah batas tersebut.

Berdasarkan informasi yang ditampilkan dalam Tabel 4.17, dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 4.17, hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut: a. Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil uji hipotesis, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai P-Values sebesar 0,397 dan nilai T-Statistic sebesar 0,848. Karena nilai P-Values lebih besar dari 0,05 dan T-Statistic lebih kecil dari 1,96, maka hubungan tersebut dinyatakan tidak signifikan. Meskipun nilai Path Coefficient atau Original Sample sebesar 0,071 mengindikasikan adanya pengaruh positif, namun pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut memiliki makna bahwa disiplin 58 kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

1 Nilai original sampel tersebut, dapat diketahui bahwa setiap peningkatan dalam disiplin kerja akan menimbulkan kenaikan pada variabel kepuasan kerja sebesar nilai original sampelnya yakni 0.071. b. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian mengenai antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil P-Values sebesar 0.000 dan untuk T-Statistic 9.076 ataupun nilai ini memiliki P-Values < 0.05 serta T-Statistic > 1.96 . Path Coefisien atau Original Sampel 0.598 yang menandakan bahwa memiliki pengaruh positif. 2 10 11 15 17 122 140 147 Hasil dari penelitian tersebut memiliki makna bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Original Sampel tersebut, mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.598. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara langsung. c. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji hipotesis menunjukkan

bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-Values sebesar 0,347 dan T-Statistic sebesar 0,941. Karena P-Values melebihi 0,05 dan T-Statistic berada di bawah 1,96, maka hubungan tersebut tidak signifikan. Meskipun demikian, nilai Path Coefficient atau Original Sample sebesar 0,113 mengindikasikan bahwa arah pengaruhnya bersifat positif.

11 17 122 Hasil dari penelitian tersebut memiliki makna bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

1 Nilai original sampel tersebut, dapat diketahui bahwa setiap peningkatan dalam 59 kepuasan kerja akan menimbulkan kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar nilai original sampelnya yakni 0.113 . d. Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, diperoleh nilai P-Values sebesar 0.000 dan T-Statistic sebesar 7.547. 1 202 Karena nilai P-

Values < 0.05 dan T-Statistic > 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. 23 Nilai Path Coefficient atau Original Sample sebesar 0.605 menunjukkan adanya pengaruh positif. 17 199 Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.605. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang secara langsung dan terukur dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. e. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-Values sebesar 0.775 serta T-Statistic 1.182 ataupun nilai ini memiliki P- Values > 0.05 serta T-Statistic < 1,96.

23 Path Coefisien atau Original Sample memiliki nilai sebesar 0.102 yang menandakan bahwa memiliki pengaruh positif. 5 9 10 15 16 17 21 38 62 65 67 74 79

93 102 107 118 166 195 Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai original sample sebesar 0.102, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.102. f. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil uji hipotesis, pengaruh

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan nilai P-Values sebesar 0.603 dan T-Statistic sebesar 0.520. Karena P-Values > 0.05 dan T-Statistic < 1,96, maka pengaruh tersebut tidak signifikan. 23 Nilai Path Coefficient atau Original Sample sebesar 0.008 mengindikasikan adanya pengaruh positif. 170 Dengan demikian, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Nilai original sample tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.008. g. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil uji hipotesis, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan nilai P-Values sebesar 0.357 dan T-Statistic sebesar 0.922. Karena nilai P-Values > 0.05 dan T-Statistic < 1,96, maka pengaruh ini dikategorikan tidak signifikan. 23 Nilai Path Coefficient atau Original Sample sebesar 0.068 menunjukkan adanya arah pengaruh yang positif. 2 20 65 100 103 Artinya, motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Nilai original sample ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan mendorong kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.068 melalui variabel kepuasan kerja. 1 4.6 Pembahasan Setelah uji analisis yang telah diterapkan pada variabel yang telah dilakukan, sehingga peneliti dapat memperoleh dari hasil sebagai berikut: 4.6 33 1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan pada penelitian ini, membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai 61 pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ca i hya i nisy a i m & Ba i skoro, 2024) yang dilakukan pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa di mana disiplin kerja tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan mengikuti disiplin karena keharusan struktural, bukan karena merasa terlibat atau memiliki pekerjaan tersebut secara emosional, meskipun

karyawan disiplin, mereka tidak disertai dengan adanya perasaan dihargai atau memperoleh penghargaan yang jelas. Hasil serupa juga ditemukan oleh (P u i t r a i s a i r i e t a i l., 2024) di mana tidak signifikannya disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dikarenakan tidak adanya aspek penghargaan yang menyertai dan karyawan menjalankan disiplin kerja bukan karena dorongan kepuasan pribadi atau penghargaan, melainkan karena karyawan lebih fokus pada kesempatan pengembangan karier dan apresiasi dari atasan. Disiplin kerja sering dianggap sebagai faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Altrak 1978 Divisi Sparepart. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan mampu mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib perusahaan, serta menjalankan pekerjaan secara tertib dan tepat waktu, hal tersebut belum tentu mencerminkan tingkat kepuasan yang tinggi. Secara realita di lapangan, karyawan tetap merasa puas terhadap pekerjaannya terlebih dalam situasi ketika mereka harus mengikuti aturan kerja yang ketat. Rasa puas ini muncul karena adanya kebanggaan dalam diri karyawan ketika mampu menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Terlebih lagi, banyak dari karyawan tersebut merupakan generasi muda yang sudah terbiasa dengan penggunaan teknologi dan sistem kerja modern yang diterapkan di perusahaan, sehingga mereka merasa lebih mudah dalam beradaptasi dengan beban kerja yang ada. Lingkungan kerja yang mendukung inilah yang justru lebih berperan dalam menciptakan kepuasan kerja dibandingkan dengan aspek kedisiplinan. Selain itu, faktor lain yang menjelaskan mengapa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah karena sebagian besar karyawan di divisi sparepart ini memiliki masa kerja berkisar 1 sampai 3 tahun. Pada awal karier, karyawan cenderung lebih fokus untuk membangun reputasi kerja, memperoleh pengalaman, dan guna meraih jenjang karier yang lebih baik. Dalam kondisi ini, kepatuhan terhadap aturan belum tentu menjadi

faktor utama yang mereka pertimbangkan dalam menilai kepuasan kerja. Sebaliknya, peluang pengembangan diri, kemudahan bekerja dengan sistem yang efisien menjadi hal yang lebih berdampak secara psikologis. Meskipun disiplin kerja tetap penting dalam perusahaan, dalam penelitian ini di PT Altrak 1978 Divisi Sparepart, penerapan disiplin kerja yang baik tidak secara langsung menjadi faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. 4.6

14 33 34 103 2 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan pada penelitian ini, membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pu i tri et a i l., 2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang datang tepat waktu, dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan mematuhi prosedur kerja yang berlaku. Dalam jurnal ini dijelaskan bahwa karyawan dapat memberikan fondasi perilaku kerja yang tertib dan produktif, memastikan tugas-tugas 63 organisasi dijalankan sesuai standar, serta menjadi bagian dari sistem evaluasi formal dalam banyak organisasi baik swasta maupun publik. Begitu pula dengan penelitian (Rizky & Maksun, 2024) membuktikan bahwa disiplin kerja terbukti signifikan mendorong kinerja karyawan karena menciptakan keteraturan operasional dan sistem penilaian karyawan kemungkinan menyoroti disiplin sebagai komponen utama evaluasi kinerja. Sehingga, karyawan yang disiplin akan cenderung mendapatkan skor kinerja yang lebih tinggi. Karyawan di PT Altrak 1978 Divisi Sparepart mampu menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya. Sehingga, kedisiplinan yang diterapkan dalam rutinitas kerja berperan penting dalam menjaga produktivitas dan kualitas hasil kerja karena setiap aktivitas dilakukan secara teratur dan terarah sesuai standar operasional yang telah ditentukan. Kemungkinan besar, pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja ini disebabkan oleh adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan minat dan passion yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan. Selain itu, banyak dari karyawan

di divisi sparepart berasal dari generasi muda yang memiliki karakteristik menghargai struktur, target yang jelas, dan lingkungan kerja yang teratur. Mereka mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang disiplin, karena memahami bahwa kedisiplinan adalah bagian dari strategi untuk mencapai performa tinggi dan peningkatan karier di masa depan. Meskipun para karyawan juga tetap memiliki waktu untuk menjalani aktivitas pribadi seperti berkumpul dengan keluarga atau teman, hal tersebut tidak mengganggu komitmen dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Justru, disiplin yang kuat membuat mereka mampu mengelola waktu dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan penuh ketelitian. Dengan kata lain, kedisiplinan yang tertanam dalam perilaku kerja sehari-hari menjadi salah satu faktor utama yang 64 berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Altrak 1978 Divisi Sparepart. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan lebih terfokus pada pencapaian hasil, meminimalisir kesalahan, dan mempercepat penyelesaian pekerjaan sehingga berdampak langsung terhadap produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan.. 4.6 21 32 3 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan pada penelitian ini, terbukti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian (A. Ramadhan et al., 2024) yang dilakukan pada perusahaan yang bergerak di sektor minyak, gas, dan infrastruktur energi. 154 Dalam penelitian tersebut, kepuasan kerja diteliti sebagai mediator antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan industri energi di perusahaan ini menekankan efisiensi teknis dan standar operasional yang tinggi. Karyawan lebih banyak dinilai berdasarkan hasil teknis dan operasional langsung, sehingga kepuasan kerja tidak secara otomatis memengaruhi performa pengukuran objektif. Begitu pula dengan penelitian (Pa i ra i mitha i & Lia i na i , 2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan efek positif, namun pengaruhnya tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena perusahaan lebih fokus pada hasil kerja yang jelas dan lebih menghargai kedisiplinan serta motivasi kerja dibandingkan perasaan puas saja. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak menjadi faktor utama yang membuat karyawan berkinerja tinggi pada perusahaan tersebut. Penyebab utama mengapa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bisa jadi karena adanya faktor eksternal lain yang lebih dominan memengaruhi performa kerja. Di PT Altrak 1978 Divisi Sparepart, struktur kerja yang berbasis pada target dan sistem evaluasi kinerja yang ketat cenderung membuat kinerja lebih dipengaruhi oleh kedisiplinan, kecepatan penyelesaian pekerjaan, serta efektivitas kolaborasi antar tim dibandingkan oleh tingkat kepuasan personal terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang secara teoritis diyakini mampu memengaruhi kinerja karyawan.

89 138 Namun, dalam penelitian ini ditemukan bahwa meskipun kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut tidak signifikan. Artinya, rasa puas yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya tidak secara langsung menjadi penentu utama terhadap tinggi rendahnya kinerja yang mereka hasilkan. 4.6 21 32 87 88 4 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan pada penelitian ini, terbukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zakiah et al., 2024) yang meneliti unit layanan logistik dan pengiriman yang menangani pengiriman paket untuk program e-commerce Shopee. Penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena mendorong karyawan untuk merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Dalam struktur Shopee Xpress yang menuntut efisiensi tinggi, kurir dan staf hub merasakan manfaat langsung dari motivasi yang diberikan, seperti melalui insentif dan penghargaan atas pencapaian pengiriman serta ketepatan dalam pengembalian paket. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh 66 (Selfania et al., 2024) yang

membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya bekerja lebih baik, tetapi juga merasa lebih bahagia dan dihargai dalam pekerjaannya. Secara keseluruhan, hal ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan pendidikan tinggi, motivasi yang tertanam dalam sistem manajerial mampu meningkatkan rasa puas kerja pegawai, sehingga hubungan antara motivasi dan kepuasan menjadi sangat kuat dan bermakna. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan muncul karena adanya insentif atau penghargaan atas pencapaian target kerja, baik berupa bonus finansial maupun pengakuan secara verbal yang dapat mendorong semangat kerja. Di PT Altrak 1978 Divisi Sparepart, sebagian besar karyawan menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan tugasnya karena merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai dan berdampak langsung terhadap operasional perusahaan. Selain itu, sistem target yang jelas, penilaian kinerja yang transparan, serta hubungan kerja yang suportif turut memperkuat motivasi kerja karyawan. Dalam lingkungan kerja yang menuntut efisiensi dan kecepatan seperti di Divisi Sparepart, keberhasilan operasional sangat bergantung pada karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki dorongan kerja yang kuat. Kinerja karyawan tidak bisa hanya didorong oleh aturan atau pengawasan, melainkan juga oleh motivasi kerja yang muncul dari kenyamanan kerja, harapan, dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan.

41 4.6 33 34 41 5 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan pada penelitian ini, membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai 67 pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 5 10 15 18 67 118

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wafiah et al., 2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja lebih menekankan nilai spiritual, pengabdian, dan kekeluargaan. Begitu pula penelitian oleh (Syahaical & Achmad, 2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun motivasi memberikan kontribusi positif dan pegawai menjadi lebih bersemangat, dampaknya tidak langsung meningkatkan kinerja yang diukur. Kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan pengalaman kerja, bukan hanya oleh dorongan motivasional semata. Di PT Altrak 1978 Divisi Sparepart yang menuntut keakuratan dalam manajemen, kecepatan dalam pelayanan, serta kepatuhan terhadap standar operasional, faktor seperti keahlian teknis dan kedisiplinan justru lebih dominan menentukan kinerja nyata yang terlihat. Meskipun seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, tanpa keterampilan dan pengalaman yang memadai, kinerjanya belum tentu maksimal. Motivasi yang dimiliki karyawan belum sepenuhnya selaras dengan sistem penghargaan dan pengembangan karier yang ada di perusahaan. Di PT Altrak 1978 Divisi Sparepart, sebagian karyawan memiliki latar belakang pendidikan SMA/ sederajat yang dalam banyak kasus memiliki keterbatasan dalam akses pelatihan lanjutan atau pengembangan profesional. Oleh karena itu, meskipun motivasi kerja tetap memiliki arah pengaruh positif namun tidak signifikan, perusahaan perlu melihat hal ini sebagai sinyal bahwa motivasi saja tidak cukup. Diperlukan dukungan melalui peningkatan kompetensi, sistem evaluasi yang adil, serta kesempatan yang merata dalam pengembangan karier agar motivasi kerja dapat bertransformasi menjadi kinerja yang optimal.

4.6 **24 34 100** 6 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan pada penelitian ini, membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. **9** Meskipun disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, pengaruh tersebut tidak signifikan dan kepuasan kerja tidak memperkuat hubungan tersebut. Hal ini terjadi karena karyawan yang menunjukkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti datang tepat waktu, menaati peraturan, dan menyelesaikan tugas sesuai target belum tentu merasakan puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. **2** Meskipun karyawan menunjukkan perilaku kerja yang disiplin, hal tersebut tidak

secara otomatis meningkatkan kinerja mereka apabila tidak disertai dengan rasa puas terhadap pekerjaan. Dalam penelitian ini di PT Altrak 1978 Divisi Sparepart, kepuasan kerja tidak memiliki kekuatan mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan lebih banyak muncul sebagai bentuk kewajiban atau tanggung jawab kerja, bukan karena dorongan dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rusmewahni et al., 2023) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja lebih berorientasi pada pemenuhan standar operasional dan tata tertib administratif, serta karyawan tampak lebih terpacu oleh tata kerja yang regulatif daripada perasaan puas akan pekerjaannya. Meskipun disiplin kerja langsung berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan kerja bukanlah penghubung yang efektif di antara keduanya. Begitu pula dengan penelitian dari (Febriyanti et al., 2024) kepuasan kerja gagal memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena budaya organisasi sangat menekankan pada kedisiplinan sebagai aspek teknis dan administratif seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan pelaporan yang tepat langsung memengaruhi kinerja. Walaupun karyawan merasa puas, hal itu tidak secara efektif mengubah performa yang diukur berdasarkan kepatuhan yang benar-benar menjadi tolok ukur utama dalam perusahaan tersebut.

4.6.7 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan pada penelitian ini, terbukti bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja yang timbul dari motivasi kerja tidak cukup kuat untuk mengubah perilaku kerja menjadi lebih produktif atau efisien di PT Altrak 1978 Divisi Sparepart. Karyawan hanya merasakan kepuasan pada aspek-aspek tertentu, namun aspek-aspek tersebut tidak berdampak langsung terhadap pencapaian target atau hasil kerja. Jika rendahnya kepuasan

terhadap gaji, upah, dan kesempatan promosi justru mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras demi memperoleh kenaikan gaji atau promosi, kondisi ini menjadi sinyal bagi perusahaan untuk meninjau kembali bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja dikelola agar benar-benar mampu mendorong peningkatan kinerja. Meskipun karyawan memiliki motivasi kerja dan hal tersebut mungkin menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan, kepuasan tersebut tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja. 70 Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sahrain, 2021) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam situasi kerja dengan tekanan tinggi, motivasi lebih difungsikan sebagai alat untuk bertahan, bukan sebagai pendorong rasa puas yang berdampak pada kualitas kinerja. Begitu pula dalam penelitian (R. Ramadhan et al., 2024) meskipun motivasi kerja mendorong niat untuk bekerja lebih baik, kepuasan kerja tidak berkembang menjadi faktor yang memediasi perubahan nyata dalam kinerja, sehingga pengaruhnya tidak signifikan. Kondisi ini menjadi sinyal bagi perusahaan untuk meninjau kembali bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja dikelola agar benar-benar mampu mendorong kinerja karyawan. Jika motivasi kerja dan kepuasan kerja hanya berhenti pada aspek emosional tanpa diterjemahkan ke dalam bentuk kerja nyata, maka dampaknya terhadap kemajuan perusahaan akan sangat terbatas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan sistem yang mampu menjembatani antara motivasi kerja dan kepuasan kerja menuju peningkatan kinerja karyawan. 1 4.7

Implikasi Dari hasil temuan penelitian saat ini, dapat dihasilkan implikasi baik secara teori maupun praktik sebagai berikut: 4.7 1 1 Implikasi Teoritis Melalui hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, penelitian ini mengungkapkan berbagai implikasi yang signifikan baik dalam ranah teori maupun praktik terkait disiplin kerja. 1 85 Proses pengolahan data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyoroti bahwa kedisiplinan tanpa diimbangi dengan aspek penghargaan atau pengakuan

dari perusahaan tidak cukup untuk 71 meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan temuan dari (Ca i hya i nisy a i m & Ba i skoro, 2024) yang juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks kerja yang bersifat operasional dan terstruktur di PT Altrak 1978 Divisi Sparepart Jakarta, kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas secara langsung meningkatkan produktivitas kerja tanpa harus melalui perasaan puas terhadap pekerjaan.

2 7 15 32 43

117 210 Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepatuhan terhadap aturan kerja, datang tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur cenderung memiliki kinerja lebih tinggi. Temuan ini didukung oleh (Putri et al., 2022) yang menyatakan bahwa kedisiplinan yang tinggi menciptakan ketepatan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, sehingga berdampak langsung terhadap hasil kerja. 11 Disiplin kerja bukan hanya menjadi aspek praktis dalam manajemen sumber daya manusia, melainkan juga memberikan kontribusi penting dalam memperkaya pemahaman teoritis mengenai pentingnya perilaku kerja yang terarah pada pencapaian tujuan.

Meskipun secara teoritis kepuasan kerja sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja, penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas belum tentu meningkatkan kinerjanya secara nyata, mungkin karena tidak adanya sistem penghargaan berbasis kinerja atau ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Hasil ini konsisten dengan (A. Ramadhan et al., 2024) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja karyawan. 2 5 7 94 117 Berdasarkan hasil

penelitian, motivasi kerja menunjukkan 72 adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 17 159 187 Karyawan yang memiliki semangat dalam bekerja, merasa dihargai, dan memiliki tujuan cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Penelitian ini memperkuat hasil dari (Rizky & Maksum, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor psikologis dalam merancang strategi sumber daya manusia. Penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan teoritis mencakup pemahaman tentang peran motivasi sebagai jembatan antara penetapan tujuan dan hasil psikologis yang dirasakan oleh karyawan, yaitu kepuasan kerja. Hal ini juga menjadi masukan penting bagi perusahaan dalam merancang strategi sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada target kinerja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Walaupun tingkat motivasi kerja tinggi, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa hal tersebut tidak serta-merta berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Hal ini dapat dijelaskan oleh adanya faktor penghambat struktural, seperti tidak adanya kesempatan promosi, sistem evaluasi kinerja yang tidak adil, atau beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas individu. 65 190 Temuan ini sejalan dengan penelitian (Wafiah et al., 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang termotivasi bisa saja tidak mampu menunjukkan performa maksimal karena sistem kerja yang tidak mendukung. Dalam memahami peran variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan dan hasil kinerja, meskipun teori menekankan bahwa tujuan yang jelas, menantang, dan didukung oleh komitmen serta umpan balik 73 dapat meningkatkan kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi penghubung atau perantara yang efektif antara faktor-faktor seperti disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengisyaratkan bahwa dalam praktiknya, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor perilaku yang terukur dibandingkan dengan kondisi afektif seperti kepuasan kerja. Penelitian ini, dalam kerangka Locke's Goal Setting Theory, menekankan pentingnya penetapan tujuan yang jelas, tantangan, serta umpan balik dalam meningkatkan kinerja individu. Implikasi teoritis dalam penelitian ini mencerminkan bahwa hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan tidak selalu

linier atau sesuai dengan ekspektasi teoritis yang bersifat umum. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja berdampak nyata terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi dari kepuasan kerja. Artinya, ketika karyawan merasa puas dalam lingkungan kerja yang mendukung, tujuan kerja yang ditetapkan lebih mungkin untuk dicapai secara efektif.

4.7.2 Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen PT Altrak 1978, khususnya Divisi Sparepart Jakarta, dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kedisiplinan kerja perlu menjadi prioritas utama dalam manajemen sumber daya manusia, mengingat kedisiplinan karyawan secara empiris berkontribusi secara langsung dan bermakna terhadap pencapaian kinerja. Tentunya, kedisiplinan menciptakan keteraturan dalam aktivitas kerja harian yang pada akhirnya mendukung pencapaian target perusahaan. Di PT Altrak 1978 Divisi Sparepart, disiplin kerja 74 memiliki dampak langsung terhadap kecepatan dan ketepatan dalam pelayanan pelanggan, pengelolaan stok barang, serta kelancaran proses distribusi suku cadang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat sistem pengawasan disiplin kerja, misalnya dengan menetapkan aturan yang jelas, memberikan sanksi yang adil terhadap pelanggaran, dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang taat. Dengan demikian, perusahaan akan mampu menciptakan tim yang lebih terorganisir, produktif, dan mampu bersaing untuk kemajuan perusahaan ke depannya. Selanjutnya, motivasi yang tinggi membuat karyawan merasa lebih terlibat dengan tugasnya, merasa dihargai, dan lebih optimis terhadap masa depan kariernya. Bagi PT Altrak 1978 Divisi Sparepart, hal ini sangat penting karena kepuasan kerja dapat membantu mengurangi tingkat turnover karyawan, menurunkan risiko konflik kerja, serta meningkatkan stabilitas tenaga kerja. Ketika motivasi kerja dikelola dengan baik, maka akan tercipta lingkungan kerja yang sehat dan harmonis, yang pada akhirnya turut memperkuat citra perusahaan di mata pelanggan dan mitra kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa investasi perusahaan pada



aspek perilaku kerja karyawan akan memberikan dampak yang nyata bagi kemajuan Divisi Sparepart . 5 25 93 94 137 143 193 75 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 5.1 Kesimpulan Pengujian hipotesis pada penelitian ini mendapatkan hasil serta menarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Altrak 1978 divisi sparepart Jakarta. Meskipun disiplin kerja karyawan tinggi, hal tersebut tidak secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan melihat disiplin kerja sebagai kewajiban rutin, bukan sebagai faktor yang membuat pekerjaan lebih menyenangkan. 2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altrak 1978 divisi sparepart Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa perilaku disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai aturan akan berkontribusi langsung terhadap meningkatnya kinerja karyawan. 3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Altraik 1978 divisi sparepart Jakarta. Meskipun karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, hal tersebut tidak selalu menjamin peningkatan kinerja secara langsung. 4. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Altrak 1978 divisi sparepart Jakarta. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar juga kepuasan kerja yang mereka alami. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang memotivasi karyawan mampu menciptakan rasa nyaman dan puas dalam bekerja. 5. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altrak 1978 divisi sparepart Jakarta. Meskipun karyawan termotivasi dalam bekerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan kinerja. 6. Kepuasan Kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Altrak 1978 divisi sparepart Jakarta. Karyawan memiliki disiplin kerja tetapi tidak membuat mereka merasa puas dan kepuasan yang dirasakan pun tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja. 7. Kepuasan Kerja tidak

memediasi secara signifikan hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Altrak 1978 divisi sparepart Jakarta. Kinerja di PT Altrak 1978 divisi sparepart Jakarta sangat terikat pada sistem kerja teknis dan target produksi, sehingga perasaan puas dalam pekerjaan tidak menjadi penentu utama keberhasilan tugas. 5.2 Saran Dengan merujuk pada analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti dan penjabaran pada bab sebelumnya, peneliti telah merumuskan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan 1. Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan

Meningkatkan disiplin kerja dengan menegakkan aturan kerja secara konsisten, memberikan pengawasan yang optimal, serta memberikan sanksi maupun penghargaan. 77 Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memastikan perusahaan memahami pentingnya kedisiplinan untuk mencapai target perusahaan. 2.

Memperhatikan Sistem Motivasi Kerja

Memperhatikan sistem motivasi kerja dan memperbaiki sangat penting bagi perusahaan, baik dari sisi finansial maupun non-finansial. Karena motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, bentuk motivasi seperti pelatihan pengembangan diri, kejelasan jenjang karier, serta lingkungan kerja yang mendukung akan membantu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. 3. Mengevaluasi Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan karyawan, seperti hubungan antar pegawai, sistem reward, serta keseimbangan beban kerja. 2 68 113 140

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Evaluasi penting agar tercipta suasana kerja yang sehat dan produktif. 4. Melibatkan Karyawan

dalam Proses Pengambilan Keputusan Operasional Memberikan ruang partisipasi kepada karyawan dalam merancang SOP atau kebijakan kerja harian dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan dan memperkuat disiplin kerja serta motivasi kerja. 2.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya 1. 137 194 Bagi

peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Salah satu cara yang dapat

REPORT #27512799

dilakukan adalah dengan melibatkan responden dari divisi lain di PT 78 Altrak 1978, pendekatan ini berpotensi memberikan gambaran yang lebih baik mengenai bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di perusahaan. 2. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang relevan guna memperluas pemahaman pada penelitian ini. Misalnya, dengan menambahkan variabel seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem reward, yang dapat membantu menjelaskan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang membentuk kinerja karyawan. Penambahan variabel ini diharapkan dapat memperkuat model konseptual dan memberikan wawasan baru terkait perusahaan yang memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja dengan tekanan operasional dan target waktu tinggi pada divisi sparepart . 79



REPORT #27512799

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	6.35% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9698/11/11.%20BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	2.55% ettheses.uin-malang.ac.id http://ettheses.uin-malang.ac.id/69962/1/200501110139.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	2.42% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7783/10/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	1.5% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6025/11/Bab%204.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	1.35% digilib.unila.ac.id https://digilib.unila.ac.id/82162/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN...	●
INTERNET SOURCE		
6.	1.19% repository.unissula.ac.id http://repository.unissula.ac.id/38614/1/Magister%20Manajemen_20402000041...	●
INTERNET SOURCE		
7.	1.13% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/1866/1/SKRIPSI%20FULL.pdf	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.96% journal.uui.ac.id https://journal.uui.ac.id/ajje/article/download/10829/8367/22955	● ●
INTERNET SOURCE		
9.	0.93% scholar.ummetro.ac.id https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/diversifikasi/article/download/611/378	●



REPORT #27512799

INTERNET SOURCE		
10. 0.9%	ejournal.goacademica.com https://ejournal.goacademica.com/index.php/ja/article/download/361/340/	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.9%	ejournal.muliadarma.ac.id https://ejournal.muliadarma.ac.id/index.php/jembatan/article/download/133/87	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.9%	jurnal.untan.ac.id https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/22213	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.89%	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/75412/2/210501110002.pdf	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.88%	repository.ub.ac.id https://repository.ub.ac.id/162667/1/Ayunda%20Dwi%20Aulita.pdf	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.88%	eprints.unpak.ac.id https://eprints.unpak.ac.id/6782/1/2023%20%20FAUZI%20RAMDHAN%20KUSUM	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.85%	repository.ub.ac.id https://repository.ub.ac.id/162300/1/Pradityana%20Evanda%20Putri.pdf	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.82%	jurnal.unda.ac.id https://jurnal.unda.ac.id/index.php/KEIZAI/article/download/446/321	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.8%	ejournal.stiepena.ac.id https://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fokusemba/article/download/647/402	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.8%	eprints.unmas.ac.id https://eprints.unmas.ac.id/6115/1/R.4988.FEB-MAN_BAB%20I-II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.8%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78676/1/IRMA%20N...	●



REPORT #27512799

INTERNET SOURCE		
21.	0.76% repository.unissula.ac.id http://repository.unissula.ac.id/37482/1/Manajemen_30402000369_fullpdf.pdf	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.75% repository.stieipwija.ac.id http://repository.stieipwija.ac.id/1861/1/SKRIPSI.pdf	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.72% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8949/7/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.71% journal.unimar-amni.ac.id https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/profit/article/download/3101/2832...	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.71% ettheses.uin-malang.ac.id http://ettheses.uin-malang.ac.id/62225/1/19410143.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.7% jurnalamanah.com http://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/download/316/355	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.69% www.journal.stieamkop.ac.id https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2184/14..	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.67% openjournal.unpam.ac.id https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/download/23170/1105..	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.66% www.academia.edu https://www.academia.edu/91438940/Pengaruh_Kepuasan_Kerja_Dan_Motivas...	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.62% repository.unissula.ac.id http://repository.unissula.ac.id/34869/1/Manajemen_30402000221_fullpdf.pdf	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.61% ejurnal.stietribhakti.ac.id https://ejurnal.stietribhakti.ac.id/index.php/JMB/article/download/378/252/937	●



REPORT #27512799

INTERNET SOURCE		
32. 0.61%	journalcenter.org https://journalcenter.org/index.php/jupumi/article/download/3700/2931/13204	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.6%	jurnal.syntaxliterate.co.id https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/download/58..	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.6%	journal.univpancasila.ac.id https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/download/8494/3532	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.59%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8917/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.59%	repository.ub.ac.id https://repository.ub.ac.id/165816/1/Fanny%20Zulida%20Isnaini.pdf	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.59%	repository.ar-raniry.ac.id https://repository.ar-raniry.ac.id/23814/1/Zumara%2C%20170603027%2C%20FE..	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.59%	repository.uir.ac.id https://repository.uir.ac.id/9228/1/187122075.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
39. 0.58%	digilib.sttkd.ac.id https://digilib.sttkd.ac.id/1776/4/BAB%20III%20SKRIPSI%20-%20ENGGAR%20PR..	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.57%	eprints.upnyk.ac.id http://eprints.upnyk.ac.id/25947/5/SKRIPSI%20FULL.pdf.pdf	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.56%	repository.stiemahardhika.ac.id http://repository.stiemahardhika.ac.id/2088/3/15210112%20-%20JURNAL%20FA..	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.56%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/11595/5/5.%20BAB%20III.pdf	●



REPORT #27512799

INTERNET SOURCE		
43.	0.56% digilib.uinkhas.ac.id https://digilib.uinkhas.ac.id/35160/1/DANIK%20FITRIA%20LESTARI_2011050100...	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.55% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4358/10/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.54% jim.unisma.ac.id https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/viewFile/2742/5491	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.54% eprints.mercubuana-yogya.ac.id https://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/8182/2/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.52% www.jurnal.peneliti.net http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/10143/8180/	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.51% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/6249/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.5% jurnalamanah.com https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/download/419/286	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.5% jurnal.itscience.org https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/download/3271/2500/13799	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.5% ejournal.undiksha.ac.id https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20122/12103	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.49% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/19871/1/188600269%20...	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.48% jurnal.stiatabalong.ac.id https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/download/967/759	●



REPORT #27512799

INTERNET SOURCE		
65. 0.42%	ojs.pseb.or.id https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/download/1003/765/2208	●
INTERNET SOURCE		
66. 0.42%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7533/10/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
67. 0.4%	ejournal.upi.edu https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/download/24442/pdf	●
INTERNET SOURCE		
68. 0.4%	ojs.unimal.ac.id https://ojs.unimal.ac.id/jmi/article/view/3366/2033	● ●
INTERNET SOURCE		
69. 0.39%	repositori.stiamak.ac.id http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/567/5/BAB%20III%20-%20Chika%20and..	●
INTERNET SOURCE		
70. 0.39%	repository.uniramalang.ac.id https://repository.uniramalang.ac.id/682/1/1961201070%20-%20Ummi%20Khus..	●
INTERNET SOURCE		
71. 0.39%	repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/17802/2/191804032%20...	●
INTERNET SOURCE		
72. 0.38%	dinastirev.org https://dinastirev.org/JMPIS/article/download/1408/847/3515	●
INTERNET SOURCE		
73. 0.38%	eprints.ummetro.ac.id https://eprints.ummetro.ac.id/104/4/Bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
74. 0.37%	jim.stebisigm.ac.id https://jim.stebisigm.ac.id/index.php/jimpa/article/download/566/310	●
INTERNET SOURCE		
75. 0.37%	repository.ipwija.ac.id http://repository.ipwija.ac.id/2624/1/Adella%20Dahliani%20Pratiwi.pdf	●



REPORT #27512799

INTERNET SOURCE		
76.	0.37% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8945/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
77.	0.37% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/79182/1/WIDHIA%2...	●
INTERNET SOURCE		
78.	0.36% eprints.umm.ac.id https://eprints.umm.ac.id/6491/52/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
79.	0.36% ejournals.com https://ejournals.com/ojs/index.php/jkek/article/download/1542/1835/5970	●
INTERNET SOURCE		
80.	0.36% repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/32647/5/6%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
81.	0.36% ema-jurnal.unmerpas.ac.id https://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/318	●
INTERNET SOURCE		
82.	0.35% repository.stiegici.ac.id https://repository.stiegici.ac.id/document/download/b9b57ae6-530e-475d-9b27...	●
INTERNET SOURCE		
83.	0.35% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/9441/3/BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
84.	0.35% journal.ipb.ac.id https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/62596/30533	●
INTERNET SOURCE		
85.	0.34% journal.untar.ac.id https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/29852/17954	●
INTERNET SOURCE		
86.	0.34% www.academia.edu https://www.academia.edu/40413527/Mendorong_Perilaku_Etis_dalam_Organi...	●



REPORT #27512799

INTERNET SOURCE		
87.	0.33% repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/35612/5/BAB%20V.pdf	●
INTERNET SOURCE		
88.	0.33% indojurnal.com http://indojurnal.com/index.php/jisoh/article/download/532/453/1437	●
INTERNET SOURCE		
89.	0.33% ojs.uajy.ac.id https://ojs.uajy.ac.id/index.php/modus/article/view/10713/3957	●
INTERNET SOURCE		
90.	0.33% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/289/3/BAB%20%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
91.	0.32% jurnalamanah.com https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/download/6/6	●
INTERNET SOURCE		
92.	0.32% repo.undiksha.ac.id https://repo.undiksha.ac.id/20694/3/2017041130-BAB%201%20PENDAHULUAN...	●
INTERNET SOURCE		
93.	0.32% repository.uir.ac.id https://repository.uir.ac.id/18193/1/185210627.pdf	●
INTERNET SOURCE		
94.	0.32% repository.unsri.ac.id https://repository.unsri.ac.id/66955/1/RAMA_61101_01012622024009.pdf	●
INTERNET SOURCE		
95.	0.32% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/14753/6/bab%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
96.	0.31% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2015/F.111.15.0061/F.111.15.0061-0...	●
INTERNET SOURCE		
97.	0.3% digilib.esaunggul.ac.id https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-9464-bab%201.Imag...	●



REPORT #27512799

INTERNET SOURCE

98. 0.3% ojs.jekobis.org

<https://ojs.jekobis.org/index.php/satyamandiri/article/download/354/305>



INTERNET SOURCE

99. 0.3% www.unisbank.ac.id

<https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/6055/1921>



100.

INTERNET SOURCE

0.3% ukitoraja.id

<https://ukitoraja.id/index.php/semnas/article/download/153/141/507>



101.

INTERNET SOURCE

0.3% jurnal.umpwr.ac.id

<https://jurnal.umpwr.ac.id/volatilitas/article/download/3843/1859/>



102.

INTERNET SOURCE

0.3% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/11117/3/BAB%202.pdf>



103.

INTERNET SOURCE

0.29% www.ojs.pseb.or.id

<https://www.ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/download/1432/1062/3950>



104.

INTERNET SOURCE

0.29% eprints2.undip.ac.id

<https://eprints2.undip.ac.id/30536/2/BAB%201.pdf>



105.

INTERNET SOURCE

0.29% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/8660/4/BAB%20III.pdf>



106.

INTERNET SOURCE

0.28% ojs.jurnal.unishob.ac.id





107.

INTERNET SOURCE

0.28% ejournal.unmas.ac.id

<https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/7550/5563/172...>

109.

INTERNET SOURCE

0.28% repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/7663/8/BAB%20III.pdf>

<http://eprints.ubhara.ac.id/2907/2/Layout-Mahmudah%20Enny%20W-PERAN%2..>

110.

INTERNET SOURCE

0.27% www.talenta.co

<https://www.talenta.co/blog/mengenal-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-kary..>

111.

INTERNET SOURCE

0.27% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/8568/4/%284%29%20Skripsi%20BAB%20III.pdf>

112.

INTERNET SOURCE

0.27% jptam.org

<https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/14611/11187/27021>

113.

INTERNET SOURCE

0.27% journal.untar.ac.id

<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/13155/8041>

114.

INTERNET SOURCE

0.26% repository.radenfatah.ac.id

<https://repository.radenfatah.ac.id/30270/5/BAB%20III.pdf>

115.

INTERNET SOURCE

0.26% ejournal.ppb.ac.id

<https://ejournal.ppb.ac.id/index.php/jbh/article/download/1186/900>

116.

INTERNET SOURCE

0.26% eprints.unpak.ac.id

<https://eprints.unpak.ac.id/4920/1/SKRIPSI%20FIX%20PDF.pdf>

117.

INTERNET SOURCE

0.26% www.academia.edu

https://www.academia.edu/83900451/PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP..



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #27512799

118.

INTERNET SOURCE

120.
0.23% dinastirev.org

INTERNET SOURCE

<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/4793>

0.25% portaluqb.ac.id:808

<http://portaluqb.ac.id:808/470/4/BAB%20II.pdf>



119.

INTERNET SOURCE

121.
0.23% repositori.uma.ac.id

INTERNET SOURCE

https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1020/6/121801045_file%206.p..

0.25% repository.unpas.ac.id

<http://repository.unpas.ac.id/27743/6/BAB%20III%3Dedit.pdf>



122.

INTERNET SOURCE

0.24% journal.untar.ac.id

<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/34032>



123.

INTERNET SOURCE

0.24% repository.tazkia.ac.id

<https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=36226&bid=2795>



124.

INTERNET SOURCE

0.24% jim.unisma.ac.id

<https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/27777/21069>



125.

INTERNET SOURCE

0.24% repository.uinjkt.ac.id

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/83707/1/SITI%20AM..>



126.

INTERNET SOURCE

0.23% bajangjournal.com

<https://bajangjournal.com/index.php/Juremi/article/download/8192/6365>



127.

INTERNET SOURCE

0.23% repositori.stiamak.ac.id

<http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/458/4/BAB%20III%20SKRIPSI.pdf>



128.

INTERNET SOURCE

0.23% etd.uinsyahada.ac.id

<http://etd.uinsyahada.ac.id/9463/1/1840200075.pdf>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #27512799

129.

INTERNET SOURCE

0.22% rumah-jurnal.com

INTERNET SOURCE

<https://rumah-jurnal.com/index.php/jomae/article/download/65/58/277>

0.22% eprints.umm.ac.id

<https://eprints.umm.ac.id/6975/2/BAB%20II.pdf>



130.

INTERNET SOURCE

0.22% bisnisan.nusaputra.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://bisnisan.nusaputra.ac.id/article/download/144/84/>

0.22% eprints.umm.ac.id

<https://eprints.umm.ac.id/7413/4/BAB%20III.pdf>



133.

INTERNET SOURCE

0.22% ojs3.unpatti.ac.id

<https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/download/15377/9327/>



134.

INTERNET SOURCE

0.22% repository.uinjkt.ac.id

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Metodolog...>



135.

INTERNET SOURCE

0.21% ojs.stmikdharmapalariau.ac.id

<https://ojs.stmikdharmapalariau.ac.id/index.php/jikb/article/view/845/580>



136.

INTERNET SOURCE

0.21% dinastirev.org

<https://dinastirev.org/JIHHP/article/download/720/480/1497>



137.

INTERNET SOURCE

0.21% digilib.unimed.ac.id

<https://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/14583/3/7113220017%20CHAPTER%20V.p...>



138.

INTERNET SOURCE

0.21% jurnal.untan.ac.id

<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JJ/article/download/17144/14635>



139.

INTERNET SOURCE

0.21% eprints.stialanmakassar.ac.id

<https://eprints.stialanmakassar.ac.id/541/9/13.%20BAB%20II%20TINJAUAN%20...>



PLAGIARISM CHECK.ORG



REPORT #27512799

140.

INTERNET SOURCE

0.21% repository.stie-mce.ac.id

<http://repository.stie-mce.ac.id/1430/3/BAB%20II%20Tinjauan%20Pustaka.pdf>

0.21% journals.inaba.ac.id

<https://journals.inaba.ac.id/index.php/ijop/article/download/394/307/1885>



141.

INTERNET SOURCE

0.21% www.gramedia.com

<https://www.gramedia.com/literasi/rumus-slovin/?srsltid=AfmBOorFPDqWA5BK...>

0.21% eteses.uin-malang.ac.id

<http://etheses.uin-malang.ac.id/69836/2/19410202.pdf>



144.

INTERNET SOURCE

0.2% journal.pandawan.id

<https://journal.pandawan.id/mentari/article/download/742/521/3863>



145.

INTERNET SOURCE

0.2% www.jurnal.polgan.ac.id

<https://www.jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/download/14592/3133>



146.

INTERNET SOURCE

0.2% www.gramedia.com

<https://www.gramedia.com/literasi/kuantitas/?srsltid=AfmBOopFldityHNONpW4..>



147.

INTERNET SOURCE

0.2% ejournal3.undip.ac.id

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/30912/25378>



148.

INTERNET SOURCE

0.2% repository.unissula.ac.id

http://repository.unissula.ac.id/40410/1/Magister%20Manajemen_20402300388...



149.

INTERNET SOURCE

0.19% ejournal.warunayama.org

<https://ejournal.warunayama.org/index.php/panorama/article/view/6096>



150.

INTERNET SOURCE

0.19% ejournal.upbatam.ac.id

https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/25...



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #27512799

151.

INTERNET SOURCE

0.18% pdfs.semanticscholar.org

<https://pdfs.semanticscholar.org/e406/b43b80772aeac21990e32990c167053a77...>

0.18% repository.unama.ac.id

<http://repository.unama.ac.id/3051/5/BAB%20V.pdf>



152.

INTERNET SOURCE

0.18% pdfs.semanticscholar.org

<https://pdfs.semanticscholar.org/34be/593bf003ab2da346a980c9793aebaec5a4...>

0.18% ojs3.unpatti.ac.id

<https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/download/16288/9403>



155.

INTERNET SOURCE

0.18% media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/33802-ID-pengaruh-kepemimpinan..>



156.

INTERNET SOURCE

0.17% journal.untar.ac.id

<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/13155>



157.

INTERNET SOURCE

0.17% e-jurnal.lppmunsera.org

<https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/download/2277/1737/123...>



158.

INTERNET SOURCE

0.16% ifrelresearch.org

<https://ifrelresearch.org/index.php/jmki-widyakarya/article/download/3760/382..>



159.

INTERNET SOURCE

0.16% repository.uisi.ac.id

<https://repository.uisi.ac.id/7398/1/Buku%20Digital%20-%20MANAJEMEN%20K...>



160.

INTERNET SOURCE

0.16% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/9371/4/BAB%203.pdf>



161.

INTERNET SOURCE

0.15% owner.polgan.ac.id

<https://owner.polgan.ac.id/index.php/owner/article/download/807/379/3713>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #27512799

162.

INTERNET SOURCE

164.
0.15% ejournal.undiksha.ac.id

<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/download/27077/pdf...>

0.15% repository.uin-suska.ac.id

http://repository.uin-suska.ac.id/13134/9/9.BAB%20IV_2018411AKN.pdf

163.

INTERNET SOURCE

165.
0.15% repository.upi.edu

http://repository.upi.edu/88613/4/S_KWU_1801394_BAB%20III.pdf

0.15% journal.uib.ac.id

<https://journal.uib.ac.id/index.php/cbssit/article/download/1482/977/4221>

166.

INTERNET SOURCE

0.15% jptam.org

<https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/8016/6573/15059>

167.

INTERNET SOURCE

0.14% perpustakaan.pancabudi.ac.id

https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19971_3_BAB_III.pdf

168.

INTERNET SOURCE

0.14% repository.podomorouniversity.ac.id

http://repository.podomorouniversity.ac.id/88/14/11160025_TA_14_BAB4.pdf

169.

INTERNET SOURCE

0.14% jurnal.syntaxliterate.co.id

<https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/download/99..>

170.

INTERNET SOURCE

0.14% jurnal.upb.ac.id

<https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equalibrium/article/download/104/82>

171.

INTERNET SOURCE

0.14% bajangjournal.com

<https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/download/4611/3440>

172.

INTERNET SOURCE

0.13% elibrary.unikom.ac.id

https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/9092/11/UNIKOM_Putri%20Kusmawati_1..



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #27512799

173.

INTERNET SOURCE

175% www.kompasiana.com

0.13% <https://www.kompasiana.com/rizkiafandi3097/68693471c925c464f20778e4/ana...>

0.13% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6133/11/BAB%204.pdf>



174.

INTERNET SOURCE

176% jurnal.untan.ac.id

0.13% <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jbmstr/article/download/41825/756765865...>

0.13% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7537/8/BAB%20II.pdf>



177.

INTERNET SOURCE

0.13% repository.iainpare.ac.id

<https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2218/2/16.2300.101%20BAB%202.pdf>



178.

INTERNET SOURCE

0.13% www.academia.edu

https://www.academia.edu/90972900/Gaya_Berpikir_Dan_Dinamikanya_Pada...



179.

INTERNET SOURCE

0.12% dinastirev.org

<https://dinastirev.org/JMPIS/article/download/1948/1172/5721>



180.

INTERNET SOURCE

0.12% greenpub.org

<https://greenpub.org/JIM/article/download/92/87/377>



181.

INTERNET SOURCE

0.12% jurnal.globalscients.com

<https://jurnal.globalscients.com/index.php/jkhpk/article/download/100/112/297>



182.

INTERNET SOURCE

0.12% juminten.upnjatim.ac.id

<https://juminten.upnjatim.ac.id/index.php/juminten/article/download/280/272>



183.

INTERNET SOURCE

0.12% eprints.umg.ac.id

<http://eprints.umg.ac.id/3953/13/14.%20BAB%20II%20TINJAUAN%20PUSTAKA...>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #27512799

184.

INTERNET SOURCE

0.12% ejurnal.stie-trianandra.ac.id

<https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/download/2604/...>

0.11% ojs.jekobis.org

<https://ojs.jekobis.org/index.php/satyamandiri/article/download/278/229/427>



185.

INTERNET SOURCE

0.12% repositori.buddhidharma.ac.id

https://repositori.buddhidharma.ac.id/762/1/SKRIPSI_RITA_20160500072.pdf

0.11% manajemen.umsida.ac.id

<https://manajemen.umsida.ac.id/penelitian-ungkap-faktor-kepuasan-karyawan...>



188.

INTERNET SOURCE

0.11% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/8905/3/Bab%202.pdf>



189.

INTERNET SOURCE

0.11% repository.upi.edu

http://repository.upi.edu/109319/4/S_MRL_1904628_Chapter3.pdf



190.

INTERNET SOURCE

0.11% ulilalbabinstitute.id

<https://ulilalbabinstitute.id/index.php/J-CEKI/article/download/6389/5416/14172>



191.

INTERNET SOURCE

0.11% eprints.undip.ac.id

https://eprints.undip.ac.id/58917/3/Bab_III_Pembahasan.pdf



192.

INTERNET SOURCE

0.11% repository.upnjatim.ac.id

<https://repository.upnjatim.ac.id/86/24/1a.URL%20DOKUMEN%20Buku%20Man...>



193.

INTERNET SOURCE

0.1% repository.upnjatim.ac.id

https://repository.upnjatim.ac.id/36896/6/21042010027_BAB%20V.pdf



194.

INTERNET SOURCE

0.1% scholar.unand.ac.id

<http://scholar.unand.ac.id/44279/3/BAB%20V.pdf>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #27512799

195.

INTERNET SOURCE

197.
0.1% journal.unilak.ac.id

INTERNET SOURCE
<https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/download/23149/6830>

0.1% repository.umsu.ac.id

<https://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/29973/G.%20BAB%20..>



196.

INTERNET SOURCE

198.
0.1% portaluniversitasquality.ac.id:55555

INTERNET SOURCE
<http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1111/4/BAB%20II.pdf>

0.1% journal.stieamkop.ac.id

<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/7960/5227>



199.

INTERNET SOURCE

0.09% journal.al-matani.com

<https://journal.al-matani.com/index.php/invest/article/download/290/209>



200.

INTERNET SOURCE

0.09% ejournal.undiksha.ac.id

<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22013/13626>



201.

INTERNET SOURCE

0.09% online-journal.unja.ac.id

<https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/36933/19012/110949>



202.

INTERNET SOURCE

0.09% ejournal-nipamof.id

<https://ejournal-nipamof.id/index.php/EBISMAN/article/download/95/125/372>



203.

INTERNET SOURCE

0.09% ejurnalunsam.id

<https://ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/download/7648/4501/>



204.

INTERNET SOURCE

0.09% jurnal.umsu.ac.id

<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/viewFile/3612/3330>



205.

INTERNET SOURCE

0.08% id.wikipedia.org

<https://id.wikipedia.org/wiki/Hipotesis>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #27512799

206.

INTERNET SOURCE

0.08% media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/126322-ID-hubungan-kepuasan-ke...>

0.08% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/7427/3/BAB%20II.pdf>



207.

INTERNET SOURCE

0.08% journal.untar.ac.id

<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/11292/7046>

0.08% repository.unsri.ac.id

http://repository.unsri.ac.id/147688/4/RAMA_61201_01011382025204_00031263...



210.

INTERNET SOURCE

0.08% www.academia.edu

https://www.academia.edu/80734620/Pengaruh_Disiplin_Kerja_Terhadap_Kine...



211.

INTERNET SOURCE

0.07% id.wikipedia.org

https://id.wikipedia.org/wiki/Pesanggrahan,_Jakarta_Selatan



212.

INTERNET SOURCE

0.06% repository.umy.ac.id

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/11829/BAB%20IV.pdf?...>



213.

INTERNET SOURCE

0.06% repository.unama.ac.id

<http://repository.unama.ac.id/2856/5/BAB%20V.pdf>



214.

INTERNET SOURCE

0.05% repositori.uma.ac.id

https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/657/5/118320179_file5.p..



215.

INTERNET SOURCE

0.05% www.sampoernauniversity.ac.id

<https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/news/teknik-pengambilan-sampel>



216.

INTERNET SOURCE

0.05% openjournal.unpam.ac.id



PLAGIARISM
CHECK.ORG



<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Sekretaris/article/download/629/50..>

REPORT #27512799

217.

INTERNET SOURCE

219.
0.04% paris.ipb-intl.ac.id



<https://paris.ipb-intl.ac.id/index.php/paris/article/view/912>

0.03% online-journal.unja.ac.id



<https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/3795/5989/27435>

218.

INTERNET SOURCE

220.
0.03% portaluqb.ac.id:808



<http://portaluqb.ac.id:808/154/4/BAB%20II%20.pdf>

0.03% eprints.upj.ac.id



<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4389/9/BAB%202.pdf>

221.

INTERNET SOURCE

0.02% eprints.umg.ac.id



<http://eprints.umg.ac.id/9808/8/8.%20BAB%20III.pdf>