



5.38%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 12 JUL 2024, 10:29 AM

Similarity report

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

IDENTICAL 0.29% **CHANGED TEXT** 5.09% **QUOTES** 0.02%

Report #21999947

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Keadaan bisnis saat ini di beberapa sektor menekankan perlunya pemilik usaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan dan mitra bisnis. Tingginya persaingan ini menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk menunjukkan performa terbaik mereka, sehingga perusahaan dapat terus bersaing secara efektif dalam industri tersebut. SDM memiliki peran penting dalam kesuksesan perusahaan atau organisasi dalam serangkaian tindakan yang saling terkoordinasi (Suryani, 2023). Sumber daya manusia membawa variasi elemen seperti pemikiran, aspirasi, status sosial, jenis kelamin, usia, dan latar belakang pendidikan mereka ke dalam lingkungan organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan secara efektif, perusahaan dapat mengoptimalkan kompetensi karyawan serta mendorong peningkatan kinerja kedepannya, penilaian kinerja yang efektif juga menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia meliputi aspek-aspek seperti motivasi, disiplin kerja, serta kepuasan kerja (Adipradana, 2021). Dalam Mulya (2021) Keberhasilan perusahaan adalah hasil dari upaya anggotanya untuk menciptakan lingkungan di mana para pekerja bahagia dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik, pada akhirnya dapat membantu organisasi mencapai kesuksesan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya dan memperhatikan kebutuhan individu karyawan. Terdapat tiga faktor utama

yang akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, yakni motivasi dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Kepuasan kerja memiliki peran penting untuk kesuksesan organisasi, hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja saling terkait secara erat karena kepuasan kerja yang efektif berdampak besar terhadap kinerja karyawan (Muslim et al ., 2023). Kepuasan kerja memainkan peran krusial dalam lingkungan perusahaan, baik itu perusahaan pemerintah maupun swasta. Motivasi yang tinggi memacu karyawan untuk mengatasi rintangan dan tantangan, serta berupaya secara maksimal untuk mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan semangat dan produktivitas, hal itu akhirnya dapat menimbulkan konsekuensi negatif terhadap kinerja individu dan organisasi dalam kelompoknya . (Pasaribu, 2022). Disiplin kerja mencakup serangkaian aturan, norma, dan tata cara yang harus dipatuhi oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka (Hardiyanto, 2021). Hal ini mencakup ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap prosedur operasional standar, serta kesediaan untuk mengikuti pedoman dan kebijakan perusahaan. Karyawan yang mempertahankan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung dapat membereskan tugas dengan efisiensi serta efektivitas yang lebih baik, serta memiliki tingkat kinerja yang stabil dan konsisten (Alhifni, 2022). Sebaliknya, ketika kepuasan kerja rendah dan motivasi kerja menurun, dapat

menyebabkan penurunan dalam disiplin kerja. Karyawan mungkin cenderung menjadi malas, kurang berkomitmen terhadap pekerjaan, dan kurang peduli terhadap kualitas dan mengatur waktu yang tepat dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hubungan yang sudah dijelaskan sebelumnya antara kepuasan kerja, motivasi, serta disiplin kerja pada kinerja karyawan, terdapat temuan permasalahan yang terjadi pada karyawan di perusahaan PT. PQRS, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bisnis ritel. Perusahaan PT. PQRS juga menghadapi tantangan yang cukup besar dalam mengelola kinerja karyawan khususnya pada Divisi Finance AR Regional . Divisi Regional terbentuk pada bulan November 2019, melalui pembentukan divisi regional yang mengawasi beberapa cabang di setiap wilayah, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, koordinasi, pengambilan keputusan, skalabilitas, dan pengawasan. Dengan demikian, dapat membantu perusahaan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan menghadapi tantangan bisnis dengan lebih baik. Pembentukan divisi regional dengan mengawasi beberapa cabang dalam suatu wilayah mungkin tampak sebagai solusi yang efektif untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan. Namun, dalam praktiknya, proses pembentukan divisi regional dapat menghadapi beberapa masalah yang perlu diatasi. Seperti ketidakjelasan dalam tanggung jawab dan hierarki, serta ketidakseimbangan dalam pengawasan antara wilayah-wilayah yang berbeda, dapat mengurangi motivasi karyawan karena kurangnya pemahaman

tentang peran dan tanggung jawab mereka. Resistensi terhadap perubahan dan kurangnya dukungan dari manajemen pusat juga dapat meredam semangat kerja dan motivasi karyawan. Selain itu, tingkat kinerja karyawan yang variatif dikarenakan beberapa karyawan dapat menunjukkan kinerja yang sangat baik, sementara terdapat juga karyawan yang bekerja kurang memenuhi harapan dalam pencapaian target perusahaan serta kekurangan sumber daya manusia, ketidakcocokan struktural, dan ketidakseimbangan dalam pengawasan dapat menyebabkan penurunan disiplin kerja di beberapa wilayah, karena kurangnya dukungan atau arahan yang memadai dari manajemen regional atau pusat. Dampaknya dapat memicu frustrasi dan mengurangi motivasi serta disiplin kerja karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dari perolehan data internal perusahaan yang telah diolah, terdapat beberapa informasi mengenai hasil rating kinerja karyawan selama empat tahun berturut-turut yang akan disajikan sebagai berikut : Tabel 1. 1 Data Rating Divisi Finance AR Regional Sumber : Data Internal Perusahaan yang Diolah

Tabel 1.1 di atas memperlihatkan data Rating untuk setiap divisi Finance AR Regional , dalam pencapaian target terdapat variasi dari tahun ke tahun. Beberapa unit divisi mampu mencapai atau mendekati target 100% secara konsisten, sementara unit divisi lain mengalami fluktuasi dalam pencapaian kinerja mereka. Rata-rata pencapaian kinerja selama periode tersebut juga bervariasi antara setiap

unit divisi. aka, untuk memahami unsur-unsur yang mempengaruhi, pencapaian kinerja karyawan dan untuk mengidentifikasi strategi yang efektif dalam meningkatkan pencapaian kinerja sesuai dengan target yang sudah ditentukan perusahaan. Evaluasi rata-rata data rating kinerja bisa dipakai untuk perencanaan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Gambar 1. 1 Average Rating Finance AR Regional Sumber: Data Internal Perusahaan yang Diolah Gambar 1.1 di atas memperlihatkan tidak tercapainya target rating kinerja perusahaan. Jika kita fokus pada RGN 1, kita dapat menyimpulkan bahwa secara keseluruhan, RGN 1 adalah salah satu wilayah dengan rating kinerja yang sangat jauh mendekati target pencapaian rating yaitu sebesar 95,18% dari 100% dalam periode 2020 hingga 2023. Korporasi harus menangani masalah ini dengan sangat serius, karena dapat mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas secara keseluruhan. Proses penting manajemen SDM yakni penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan karena mereka menyadari bahwa kinerja mereka akan dinilai dan dievaluasi secara berkala (Mukrodi, 2021). Hal tersebut sejalan dengan teori ekspektansi (expectancy theory) tentang hubungan antara motivasi intrinsik, disiplin tugas, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai. Teori ekspektansi menyatakan bahwa individu cenderung orang lebih cenderung mengerahkan upaya terbaik mereka untuk mencapai suatu tujuan jika mereka yakin bahwa hal itu akan menghasilkan hasil yang positif

REPORT #21999947

dan bahwa hasil tersebut akan bernilai bagi mereka (Mukrodi, 2021). Dengan menguraikan gagasan bahwa pekerja akan lebih terdorong untuk berprestasi jika mereka yakin bahwa upaya mereka akan membuahkan hasil yang diharapkan, seperti pengakuan, penghargaan, atau insentif tambahan dari perusahaan (Chariri, 2019). Terkait dengan disiplin kerja, teori ekspektansi dapat diterapkan dengan mengatakan bahwa karyawan yang punya keyakinan kedisiplinan saat melakukan tugas serta tanggung jawab mereka akan membawa hasil yang diinginkan, seperti peningkatan kinerja dan peningkatan reputasi di tempat kerja, cenderung untuk mempraktikkan disiplin kerja yang tinggi (Riansyah, 2022). Selanjutnya dalam kepuasan kerja, teori ekspektansi dapat dijelaskan dengan menyatakan bahwa karyawan yang percaya memiliki keyakinan bahwa apa yang mereka lakukan akan memberikan hasil yang diharapkan, seperti pengakuan atas kinerja mereka, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang menyenangkan, cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka (Sunarta, 2019). Temuan penelitian ini didasarkan pada penelitian lain oleh Deviana (2022) Penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) hanya 3 mengandalkan dua variabel independen yaitu motivasi karyawan dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Di sini, bagaimanapun, kami memperluas studi sebelumnya dengan memasukkan moderator kepuasan kerja ke dalam model kami Adipradana (2021). Studi ini

mengungkapkan bahwa variabel yang terkait dengan kepuasan kerja memberi resiko yang patut diperhatikan serta menguntungkan pada kinerja karyawan secara keseluruhan dalam CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan. Mengacu pada penelitian sebelumnya sebagai penyelidikan empiris yang dilakukan oleh Winarno (2022), Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dorongan intrinsik dan disiplin kerja eksternal. Dalam studi Sadat, (2020) Menurut penelitian, disiplin kerja dan motivasi karyawan berdampak pada kinerja pada saat yang bersamaan. Namun, temuan penelitian tersebut Hidayat (2021) mengetahui bahwa variabel insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja PT. Karyawan Surya Yoda Indonesia. Menurut penelitian Kadir (2020), kinerja pekerja PT tidak terpengaruh oleh disiplin kerja. Hari Pertama Baris. Pengembangan penelitian dilakukan karena adanya kesenjangan penelitian terdahulu serta untuk menggali lebih dalam peran kepuasan kerja sebagai variabel moderating kolerasi antar motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan temuan penelitian sebelumnya dan perbedaan hasil yang ada dalam literatur. Memperlihatkan kompleksitas dalam hubungan antara variabel- variabel tersebut dan penemuan ini memberikan landasan berkontribusi pada tubuh pengetahuan tentang unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan melakukan studi lebih lanjut. Mengambil dari kerangka kontekstual dari masalah yang dihadapi, peneliti menunjukkan kecenderungan tajam untuk menyelidiki topik tersebut, dengan maksud untuk mengartikulasikannya dalam ranah wacana ilmiah sebagai skripsi berjudul “Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. 2 PQR 36 1.2 Rumusan Masalah Dengan mempertimbangkan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini maka dapat dirumuskan sebagai berikut : 1. 2 5 Bagaimana pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di PT PQR? 2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT PQR? 2 3. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di PT PQR? 4. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT PQR? 47 1.3 Tujuan Penelitian Berikut tujuan utama dari penelitian ini, yaitu: 1. 3 5 6 15 19 31 Menganalisis

pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT PQRS. 2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT PQRS. 3 6 15 16 3. Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dalam pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di PT PQRS. 6 16 4. Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dalam pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT PQRS.

6 1.4 Manfaat Penelitian 1.4 1 Manfaat Teoritis Hasil dari studi diharap bisa memberikan manfaat untuk perusahaan PT PQRS dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Pendekatan ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana manajemen kinerja dapat dilakukan secara efektif, dengan menekankan pentingnya penghargaan, umpan balik, dan penilaian kinerja yang berkelanjutan. Selain itu, bisnis lain mungkin menggunakan laporan ini sebagai referensi saat mengelola dan memotivasi karyawan mereka dengan lebih efektif dengan memberikan kontribusi pada literatur mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis Studi diharap bisa memberi kontribusi yang besar untk meningkatkan pemahaman pengusaha kekhawatiran yang berdampak pada efisiensi serta efektivitas tenaga kerja di perusahaan-perusahaan ritel, khususnya di perusahaan PT PQRS. Selain itu, para sarjana dapat memperoleh informasi yang berguna dari temuan penelitian ini dalam merancang kurikulum dan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri serta praktik manajemen yang efektif. 5 BAB II TINJAUAN

PUSTAKA 2.1 Kajian Teori Teori ekspektansi, yang pertama dikembangkan oleh Victor Vroom tahun 1964, menawarkan pemahaman mendalam tentang bagaimana individu membuat keputusan tentang berbagai tindakan berdasarkan keyakinan mereka tentang hasil yang diharapkan dan nilai dari hasil tersebut (Chariri, 2019). Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkonfirmasi relevansi teori ekspektansi dalam konteks organisasi. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa teori ekspektansi dapat menjelaskan hubungan antara motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Penggunaan teori ekspektansi dalam studi ini beralasan karena relevansinya yang kuat dengan konteks kerja di PT. PQRS. Teori ini telah terbukti

efektif dalam memahami dinamika motivasi, perilaku kerja, dan kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi. Dengan fokus pada aspek ekspektansi, instrumentality, dan valence, teori ekspektansi memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk menjelaskan hubungan antara motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Riansyah, 2022). Dukungan empiris dari penelitian terdahulu juga menegaskan validitas teori ini dalam konteks kerja. Lebih lanjut, teori ekspektansi memiliki implikasi praktis yang penting dalam manajemen SDM, membantu pengembangan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penggunaan teori ekspektansi diantisipasi untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang unsur-unsur yang berdampak pada Kinerja pekerja PT. PQRS. 2.1.1 Expectancy Theory Menurut Chariri (2019), expectancy theory atau teori harapan, mempertimbangkan faktor psikologis yang mempengaruhi motivasi individu saat konteks pencapaian tujuan. 

Menurut Teori ini memandang bahwa tingkat motivasi individu untuk mencapai tujuan atau melakukan tindakan tertentu dipengaruhi oleh tiga elemen utama yaitu expectancy, instrumentality, dan valence. Gambar 2.

1 Model Dasar Expectancy Theory Sumber: Chariri (2019) Model dasar

expectancy theory menggambarkan bagaimana persepsi individu terhadap hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil akan memengaruhi tingkat motivasi mereka untuk mencapai tujuan kinerja tertinggi. a. Harapan (Expectancy)

Merujuk pada keyakinan individu tentang sejauh mana usaha yang dilakukan sehingga menghasilkan hasil yang diinginkan. Jika seorang karyawan memiliki expectancy yang tinggi, yaitu percaya bahwa usaha mereka akan

menghasilkan kinerja yang diinginkan, maka mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengejar kualitas kinerja yang tinggi. b. Instrumen (

Instrumentality) Mengacu pada keyakinan individu bahwa pencapaian tujuan kerja yang diinginkan akan menghasilkan imbalan atau penghargaan yang diinginkan. Hal ini dapat berdampak pada motivasi individu untuk mencapai kinerja tinggi dalam rangka mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. c. Nilai (Valence) Merujuk pada nilai subjektif individu

terhadap imbalan atau hasil yang dihasilkan dari pencapaian tujuan kerja. Artinya, seberapa berharga atau pentingnya imbalan atau hasil tersebut bagi karyawan dalam konteks motivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Jika seorang karyawan memiliki valensi positif terhadap hasil atau imbalan yang diinginkan, maka mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi, dapat mengakibatkan peningkatan tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai hasilnya. Menurut Chariri (2019), expectancy adalah estimasi yang dimiliki seseorang terhadap Dengan asumsi mereka melakukan pekerjaan yang diperlukan, mereka harus dapat mencapai hasil yang diharapkan. Sederhananya, jika seseorang berpikir usahanya tidak akan memberikan hasil yang diharapkan, maka nilai harapan (expectancy) akan menjadi nol. Di sisi lain, jika seseorang yakin bahwa usahanya akan membuahkan tingkat kinerja yang diinginkan, maka nilai harapan (expectancy) akan mencapai satu. Expectancy Theory mencerminkan persepsi individu terhadap kemungkinan keberhasilan usaha karyawan saat meggapai tujuan kinerja yang ingin dicapai dalam pekerjaan mereka. Expectancy Theory digunakan sebagai kerangka kerja untuk memahami bagaimana motivasi serta disiplin kerja karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator. Dengan mempertimbangkan konsep harapan, instrumen, dan nilai, peneliti akan mengeksplorasi bagaimana persepsi karyawan tentang kemungkinan keberhasilan (expectancy), konsekuensi dari keberhasilan tersebut (instrumentality), dan nilai dari konsekuensi tersebut (valence) mempengaruhi upaya karyawan dalam mencapai kinerja kerja yang tinggi guna meggapai target yang telah ditetapkan perusahaan (Sunarta, 2019).

2.1.2 Kinerja Karyawan

Berdasarkan Adipradana (2021) Kinerja karyawan menunjukkan pencapaian hasil tenaga kerja, yang mencakup kualitas serta kuantitas, yang selaras dengan tugas kewajiban yang didelegasikan kepada mereka. Widiyanto (2022) menjelaskan bahwa 7 kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencerminkan kombinasi dari kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan pengelolaan waktu. Ini mencakup kemampuan karyawan, pengalaman kerja,

tingkat dedikasi, dan efisiensi penggunaan waktu saat membereskan tugas. Menurut Prasetyo (2021) Kinerja karyawan menunjukkan pencapaian hasil tenaga kerja, yang mencakup kualitas serta kuantitas, yang selaras dengan tugas dan kewajiban yang didelegasikan kepada mereka. Kinerja individu mengacu pada pencapaian seorang karyawan dalam hal kualitas serta kuantitas pekerjaan, sementara kinerja organisasi merupakan hasil gabungan dari kinerja individu dan kontribusi dari seluruh anggota tim. Sedangkan Marlina (2019) kinerja adalah tindakan yang terlihat dari setiap individu sebagai hasil dari pekerjaannya yang mencerminkan prestasi yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan peran yang mereka miliki dalam struktur perusahaan. Pencapaian kinerja dalam konteks organisasi adalah faktor yang esensial yang harus diberikan perhatian untuk mendorong perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Dewi, 2019). Kinerja karyawan merujuk pada seberapa baik atau efektifnya individu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepada mereka di lingkungan kerja (Prasetyo, 2021). Kinerja karyawan juga menjadi penilaian tentang sejauh mana individu tersebut berhasil atau tidak berhasil bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberi. Hal ini mencakup produktivitas, pencapaian target, kontribusi terhadap tujuan organisasi, bersama dengan efektivitas dan ketepatan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan output konkret, tetapi juga faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja mereka. Dewi (2019) menyatakan bahwa indikator kinerja merupakan sarana untuk menilai pencapaian kinerja dari seorang karyawan. Berikut mengenai indikator pengukuran kinerja karyawan tersebut: 1. Kualitas Kerja Mengukur sejauh mana karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Termasuk kemampuan untuk memenuhi atau melebihi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan serta kemampuan untuk menerima dan menerapkan umpan balik untuk meningkatkan kualitas kerja. 2. Produktivitas Mengevaluasi seberapa efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka

dan mencapai target kinerja yang sudah diberikan oleh perusahaan. Produktivitas mencakup kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik serta mencapai tujuannya. 3. Kerja Tim Menilai kapasitas karyawan untuk terlibat dalam kolaborasi dan kerjasama dengan sesama anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Ini mencakup kemahiran dalam komunikasi yang efektif, pembentukan koneksi kerja yang produktif, dan bantuan yang diberikan kepada anggota tim lainnya. 4. Kreativitas dan Inisiatif Menilai sejauh mana karyawan menunjukkan kemauan untuk mengambil langkah pertama dalam menyelesaikan tugas, menemukan solusi yang inovatif untuk masalah yang dihadapi, dan mengajukan gagasan baru yang dapat meningkatkan efisiensi atau mutu pekerjaan. 5. Ketaatan pada Prosedur dan Kebijakan Mengukur sejauh mana karyawan memahapi SOP yang ditetapkan perusahaan saat menjalankan tugas-tugas mereka. Ketaatan pada prosedur dan kebijakan ini penting untuk menjaga konsistensi, integritas, dan efektivitas operasional perusahaan. Pemilihan indikator-indikator tersebut dilakukan karena indikator tersebut mencakup aspek-aspek yang relevan dalam mengukur kinerja karyawan. Meskipun ada banyak indikator lain yang juga penting, indikator yang dipilih dianggap sebagai representasi yang cukup baik dari berbagai dimensi yang ingin diukur (Ramadhiansyah, 2022). Dengan memahami dan mengukur aspek-aspek ini, perusahaan dapat memonitor kinerja karyawan secara lebih terperinci dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Ketika sebuah organisasi menggunakan indikator kinerja untuk menerangi karyawan, hasil evaluasi tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam memahami dinamika lingkungan kerja dan kesejahteraan individu di tempat kerja. Menurut Antani (2022) Memiliki sikap yang baik dan menyenangkan terhadap pekerjaan adalah apa yang kita maksud ketika kita berbicara tentang kepuasan kerja. Tercermin dalam tingkat moralitas kerja, ketaatan terhadap aturan, serta pencapaian dalam pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dirasakan baik saat melakukan pekerjaan, di luar lingkungan kerja,

atau keduanya. Selain itu hal serupa disampaikan Nadhiroh (2019) kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang dialami oleh karyawan ketika terdapat. Dengan kata lain, kepuasan kerja terjadi ketika karyawan merasa bahwa diberikan penghargaan atau ketidakseimbangan yang mereka terima dari organisasi sesuai atau melebihi apa yang mereka harapkan atau inginkan. Sedangkan menurut Junaidi (2021) kepuasan kerja memiliki dampak yang penting pada kinerja karena merupakan elemen utama dalam strategi pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam perusahaan atau organisasi dapat disimpulkan mencerminkan sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya, yang bisa bersifat positif atau negatif, dan tercermin baik dalam suasana menyenangkan maupun tidak. 9 Berbagai teori dan pendekatan telah dikembangkan untuk memahami konsep ini, kepuasan pada dasarnya bergantung pada apa yang diinginkan seseorang dalam kehidupannya. Kepuasan kerja, di sisi lain, merupakan faktor seberapa puasny seorang karyawan dengan pekerjaan dan posisi yang dimilikinya. Menurut Antani (2022) terdapat empat faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, secara khusus, memenuhi kebutuhan, mencapai tujuan, ketidaksesuaian antara apa yang harus diterima dan apa yang sebenarnya diterima, dan keadilan. Sementara Nadhiroh (2019) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja meliputi peluang kemajuan, stabilitas pekerjaan, kompensasi finansial, citra perusahaan dan kepemimpinan, motivasi intrinsik dan sifat pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, aspek interaksi sosial di tempat kerja, saluran komunikasi, dan fasilitas kerja. Oleh karena itu, berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, indikator kepuasan kerja yang digunakan mencakup: 1. Tingkat Gaji/ Upah Hal ini menandakan bahwa karyawan puas dengan kompensasi yang mereka dapatkan. Kompensasi harus mencerminkan kontribusi pekerja dan nilai pekerjaan. 2. Rekan Kerja Mengukur kepuasan karyawan terhadap hubungan interpersonal di tempat kerja. Ini termasuk sejauh mana karyawan merasa didukung, dihargai, dan dapat bekerja secara efektif dengan rekan kerja mereka. 3. Prestasi Kerja Mencerminkan

kepuasan karyawan terhadap pencapaian mereka dalam pekerjaan mereka. Ini melibatkan seberapa baik karyawan merasa tentang kinerja mereka, sejauh mana mereka merasa berhasil dalam mencapai tujuan dan target yang ditetapkan, serta pengakuan yang diterima atas prestasi mereka. 4. Tingkat Pekerjaan Berkaitan dengan kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan itu sendiri, seperti tingkat kesulitan, variasi tugas, fleksibilitas waktu, dan tingkat otonomi yang mereka miliki dalam melakukan pekerjaan. 5. Kesempatan Promosi. Menunjukkan kepuasan karyawan terhadap prospek pengembangan karir di tempat kerja. Ini melibatkan sejauh mana karyawan merasa ada peluang untuk kemajuan dalam karir mereka, termasuk kesempatan untuk promosi dan peningkatan tanggung jawab atau posisi dalam organisasi.

2.1.4 Motivasi Kerja Menurut Prasetyo (2021)

berpendapat bahwa apa yang benar-benar membuat orang maju adalah keinginan intrinsik yang membuat mereka ingin melakukan sesuatu dengan sekuat tenaga, kesungguhan, dan keikhlasan, sehingga hasil dari kegiatan tersebut dapat mencapai tingkat kualitas yang baik. Sedangkan menurut Rachman (2019) motivasi adalah semangat atau dorongan, usaha untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau organisasional. Dengan memberikan motivasi, tujuannya adalah memberikan dorongan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan dedikasi penuh dan berusaha semaksimal mungkin. Selain itu menurut Azizah (2019) menjelaskan motivasi adalah kekuatan pendorong yang menjadi mesin utama di dalam diri manusia, dan penting untuk terus dipelihara karena dengan adanya motivasi, kehidupan manusia dapat menjadi lebih baik. Mengingat argumen yang disajikan di atas, tampaknya masuk akal untuk mendefinisikan motivasi sebagai dorongan batin yang menyebabkan seseorang terlibat dalam suatu aktivitas dengan semangat, keaslian, dan keaslian. Baik faktor internal maupun eksternal dapat menginspirasi orang untuk melakukan yang terbaik, dan tujuannya adalah untuk mencapai hasil yang baik dan berkualitas dalam pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan (Hardiyanto, 2021). Motivasi kerja karyawan dapat diberikan melalui berbagai cara, seperti memberikan penghargaan, pelatihan, kesempatan untuk

perkembangan dan pertumbuhan dalam bekerja, serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan adil (Prasetyo, 2021). Motivasi kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam membentuk sikap, kualitas, dan dedikasi karyawan di lingkungan kerja. Indikator-indikator motivasi yang disebutkan oleh Azizah (2019) memberi gambaran faktor internal yang mempengaruhi tingkat motivasi seseorang di lingkungan kerja. Berikut adalah mengenai indikator-indikator pengukuran motivasi tersebut:

1. Keterlibatan dalam Pekerjaan Penilaian mengevaluasi sejauh mana karyawan secara emosional dan kognitif berinvestasi dalam tanggung jawab pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat biasanya menunjukkan tingkat dorongan dan komitmen yang tinggi karena rasa keselarasan mereka yang kuat dengan tujuan dan prinsip organisasi.
2. Keinginan untuk Belajar dan Berkembang Metrik ini mengungkapkan betapa bersemangatnya para pekerja untuk berpartisipasi dalam pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Pekerja yang bermotivasi tinggi selalu mencari cara untuk mempelajari hal-hal baru dan mengasah kemampuan mereka yang sudah ada.
3. Tujuan Pribadi dan Profesional yang Jelas Mengukur sejauh mana karyawan memiliki tujuan pribadi dan profesional yang jelas, dan sejauh mana pekerjaan mereka dianggap sebagai sarana untuk mencapai tujuan tersebut. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan tujuan mereka cenderung lebih termotivasi.
4. Pengakuan dan Penghargaan Merupakan sejauh mana karyawan merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka dalam pengaturan organisasi. Pengakuan dan penghargaan, termasuk 11 pujian, hadiah, atau promosi, dapat berfungsi sebagai faktor motivasi bagi karyawan.
5. Keseimbangan Kerja-Hidup Mengevaluasi bagaimana karyawan memandang keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan komitmen pribadi mereka.

35 Individu yang secara efektif mengatur waktu mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seringkali lebih termotivasi dan efisien.

2.1.5 Disiplin Kerja Nasir (2023) menunjukkan disiplin kerja memerlukan mewujudkan sikap yang ditandai dengan kepatuhan, rasa syukur, dan kesesuaian dengan peraturan yang relevan, baik eksplisit maupun implisit. Hal ini mencakup kemauan dan kemampuan untuk mematuhi

aturan serta menghadapi konsekuensi yang mungkin timbul jika aturan tersebut dilanggar. Menurut Hidayat (2021) disiplin kerja merupakan sebuah mekanisme yang mengubah perilaku seseorang dan ini adalah insentif bagi individu untuk mempertimbangkannya. Dengan menggunakan komunikasi semacam ini, para pemimpin dan manajer dapat mendorong karyawan mereka untuk menerima dan siap mematuhi semua norma sosial dan organisasi yang relevan. Sedangkan Adipradana (2021) mengatakan disiplin kerja merupakan prasyarat penting bagi karyawan yang menginginkan kepuasan kerja. Ini melibatkan aspek-aspek seperti ketepatan waktu, ketaatan pada tugas, dan penggunaan optimal sumber daya yang tersedia. Dengan menjaga disiplin dalam pekerjaan, karyawan dapat menghindari sanksi atau penalti yang dapat mengurangi imbalan yang diterima, sehingga meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan secara keseluruhan (Hartono, 2022).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, disiplin kerja yaitu mencakup kesadaran, tanggung jawab, dan operasi yang mematuhi standar dan pedoman yang sudah ada sebelumnya di tempat kerja. Hal ini menekankan pentingnya adanya ketaatan terhadap peraturan organisasi dalam upaya untuk menjaga ketertiban, produktivitas, dan efisiensi di lingkungan kerja.

Tempat kerja yang produktif dan efisien merupakan hasil dari unsur-unsur yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Anggota staf yang memiliki tujuan dan keyakinan diri yang jelas lebih mungkin untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka, cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Tirtayasa, 2020). Teladan yang diberikan oleh pimpinan juga memiliki pengaruh besar; sikap disiplin yang ditunjukkan oleh pimpinan dapat menjadi contoh yang memotivasi karyawan untuk mengikuti jejak yang sama. Penghargaan serta pengakuan atas kinerja yang baik serta perlakuan yang adil juga berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi. Indikator-indikator disiplin kerja yang disebutkan oleh Tirtayasa, (2020) memberikan gambaran mengenai perilaku yang mencerminkan tingkat kedisiplinan seorang karyawan di lingkungan kerja. Berikut indikator-indikator untuk

mengukur disiplin kerja tersebut: 1. Ketepatan Waktu Mengukur sejauh mana karyawan datang tepat waktu dan memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan untuk tugas-tugas mereka. 2. Kehadiran Ukuran ini menampilkan frekuensi kehadiran karyawan di kantor sehubungan dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. 3. Kepatuhan pada Aturan dan Prosedur Sejauh mana pekerja mengikuti kebijakan dan proses yang ditetapkan oleh bisnis saat melakukan pekerjaan mereka dinilai oleh metrik ini. 4. Kualitas Kerja Indikator ini mencerminkan sejauh mana karyawan dapat mempertahankan standar kualitas dalam pekerjaan mereka tanpa adanya pengawasan yang ketat. 5. Kepatuhan pada Etika Kerja Mengukur sejauh mana karyawan menjaga etika kerja yang baik, termasuk dalam hal ini adalah sikap profesional, kerjasama, dan menghindari perilaku yang tidak etis di tempat kerja. Dari indikator-indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan tercermin dari perilaku mereka dalam mematuhi aturan, menjalankan tugas sesuai tenggat waktu, serta berkontribusi secara aktif dalam aktivitas perusahaan. Penerapan kedisiplinan ini berperan penting dalam menjaga efisiensi, produktivitas, dan kesuksesan kerja di lingkungan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu Para peneliti di lapangan dapat mengambil manfaat dari studi sebelumnya sebagai dasar untuk menyelidiki mereka saat ini. Beberapa tinjauan penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi variabel-variabel yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti :

13 Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Keterangan : V1 : Kinerja Karyawan (Y) V3 : Motivasi (X 1) V2 : Kepuasan Kerja (Z) V4 : Disiplin Kerja (X 2)

Temuan kunci berikut dari penelitian yang berlaku dirangkum dalam Tabel 2.1: Faktor kinerja karyawan dipengaruhi secara positif baik oleh disiplin kerja maupun motivasi kerja, sedangkan pengaruhnya tidak signifikan secara statistik, menurut penelitian Prasetyo (2021). - A Ihsan (2019) mencapai hasil sebaliknya, dan menemukan bahwa disiplin dan motivasi kerja keduanya secara signifikan memengaruhi karakteristik kinerja pekerja dengan cara yang menguntungkan. Studi ini secara konseptual sebanding dengan yang ada di tabel penelitian di atas

karena keduanya berpusat pada bisnis ritel, namun terdapat perbedaan lokasi, dimana dalam penelitian ini dilakukan di Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini akan wawasan lebih dalam tentang unsur-unsur yang mempengaruhi output pekerja ritel di wilayah Jakarta. Namun, secara konseptual, penelitian ini juga dapat memiliki perbedaan, pada pertanyaan penelitian yang spesifik dan variabel-variabel yang diteliti, penelitian sebelumnya telah memanfaatkan kerangka kerja teoritis yang berbeda atau memusatkan perhatian pada variabel yang berbeda dalam menjelaskan hubungan antara motivasi intrinsik, disiplin tugas, kepuasan kerja, dan output dari karyawan. Penelitian ini akan mencakup kesenjangan pengetahuan yang besar dengan memasukkan karakteristik kepuasan kerja sebagai moderator hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2.1, yang merangkum penelitian sebelumnya. **29** Penelitian ini mengikuti jejak sebagian besar pendahulunya dengan mengumpulkan data secara kuantitatif dan menggunakan SPSS untuk analisis statistik. Sesuai dengan penelitian sebelumnya, sensus digunakan untuk mengumpulkan informasi. Studi ini mengikuti pendekatan yang serupa dengan yang lain karena menggunakan prosedur yang sama untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Namun, meskipun ada kesamaan konseptual dan metodologis dengan penelitian sebelumnya pada Tabel 2.1 di atas, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ritel Jakarta. Kami dapat berkontribusi pada penelitian yang ada dan mungkin mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika kerja sektor ini jika kami melakukan ini.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual sebuah studi, kadang-kadang disebut "kerangka pikirannya", adalah gambaran grafis dari ide-ide yang mendasari studi dan perkembangan logisnya. Penggambaran grafis dari kumpulan ide dan keterkaitannya, kerangka kerja ini didasarkan pada pertanyaan penelitian. (Kurniawan, 2020) menyatakan demikian.. Faktor-faktor yang akan dieksplorasi dalam penelitian ini adalah motivasi (X 1) dan disiplin kerja (X 2), dengan kinerja karyawan (Y) sebagai

variabel dependen. kepuasan kerja (Z) akan memoderasi hubungan. Oleh karena itu, bentuk hubungan variabelnya dapat dijelaskan sebagai berikut: 15 Gambar 2. 2 Kerangka Kerangka Konseptual Penelitian Sebagai landasan utama yang menghubungkan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, dengan menggambarkan bagaimana keyakinan individu tentang hubungan antara usaha, hasil, dan nilai mempengaruhi PT. PQRS. Teori ekspektansi dapat diintegrasikan dengan menjelaskan hubungan antara motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sebagai berikut: a.

Menurut teori ekspektansi, motivasi adalah faktor utama yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika seorang karyawan percaya bahwa usahanya akan menghasilkan hasil yang diinginkan (expectancy), seperti pengakuan atau penghargaan, maka mereka akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi (Chariri, 2019). b. Teori ekspektansi juga dapat menjelaskan bahwa tingkat motivasi seseorang dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja mereka. 22 Ketika

seorang karyawan sangat termotivasi untuk mencapai tujuan mereka, mereka cenderung memperlihatkan tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Chariri, 2019). Mereka mungkin lebih cenderung sehingga bisa diselesaikan dengan segera dan dengan kualitas yang baik. c.

Selanjutnya teori ekspektansi tunjukkan bahwa tingkat pengendalian diri seseorang di tempat kerja merupakan faktor tambahan yang memengaruhi produktivitas. Output yang unggul seringkali merupakan hasil dari tenaga kerja yang disiplin (Januarti, 2019). d. Teori ekspektansi juga digunakan untuk memperjelas bagaimana kepuasan dengan pekerjaan seseorang memediasi hubungan antara dorongan intrinsik, pengendalian diri dalam pekerjaan, dan kualitas keluaran. Pekerja lebih cenderung melampaui batas ketika mereka menyukai apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah dan lebih cenderung untuk mempertahankan tingkat disiplin kerja yang tinggi (Januarti, 2019).

48 2.4 Hipotesis Penelitian Tentang Hubungan Antar Variabel 2.4 1 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Majid (2021) motivasi memegang peranan krusial bagi karyawan. Prinsip ini didasarkan pada fakta bahwa dengan adanya motivasi, karyawan didorong untuk meningkatkan kinerjanya,

memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi menjadi pendorong bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhan mereka dan berhasil mencapai tujuan tersebut. Pertimbangan temuan studi sebelumnya oleh Prasetiyo (2021), Rachman (2019), dan Ningsih (2023) hal ini menunjukkan bahwa inspirasi berdampak signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja. Pentingnya motivasi dalam kinerja karyawan juga terlihat dalam studi serta teori manajemen yang menunjukkan bahwa keterlibatan, kreativitas, dan hasil semuanya dipengaruhi secara positif oleh motivasi intrinsik tingkat tinggi (Pasaribu, 2022). Selain itu, motivasi yang tinggi di dalam perusahaan diyakini menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan, mengindikasikan bahwa kinerja perusahaan akan mengalami peningkatan seiring dengan adanya motivasi yang kuat di internal perusahaan. Berikut ini adalah pemeriksaan hubungan antara motivasi intrinsik dan atribut kinerja di tempat kerja, dengan mempertimbangkan konsep-konsep tersebut di atas dan penelitian sebelumnya:

H 1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hidayat (2021) Menurut temuannya, disiplin kerja yang buruk merupakan faktor yang diketahui dapat menurunkan produktivitas di tempat kerja. Disiplin adalah cara seseorang menunjukkan ketaatan terhadap aturan yang berlaku tanpa harus dipaksa oleh pihak lain mencakup kemauan untuk menjalankan tugas dengan tepat dan tanggung jawab, memahami dan bersiap menghadapi akibat dari tidak mematuhi peraturan dan kewajiban yang telah ditetapkan. Produktivitas karyawan akan dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja mereka. Pertimbangan temuan studi sebelumnya oleh Nasir (2023), Adipradana (2021), Hartono (2022), dan Tirtayasa, (2020) yang penelitian menunjukkan bahwa tindakan disipliner di tempat kerja sangat mempengaruhi produktivitas pekerja.

40 Organisasi akan berjuang untuk mencapai potensi penuhnya tanpa adanya disiplin kerja yang memadai. Keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan terletak pada kemampuan untuk membentuk perilaku yang sesuai dalam diri karyawan, memungkinkan mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan kebijakan perusahaan.

Sehingga, berdasarkan penelitian sebelumnya dan teori yang dipaparkan, hubungan antara variabel disiplin kerja serta kinerja karyawan bisa dijelaskan sebagai berikut: H 2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2.4.3 Kepuasan Kerja Memoderator Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi diakui sebagai pendorong utama kinerja individu di tempat kerja, sementara kepuasan kerja sering dianggap sebagai hasil dari pencapaian atau lingkungan kerja yang memuaskan (Hartono, 2022). Kekuatan emosi yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang menentukan kekuatan hubungan antara motivasi intrinsik serta kinerja (Nuryatin, 2020). Jika karyawan senang dengan pekerjaan mereka, dorongan intrinsik mereka akan sangat membantu untuk meningkatkan hasil mereka. Memikirkan apa yang telah ditemukan oleh penelitian lain Adipradana (2021), Nadhiroh (2019), Majid (2021) dan Ihsan (2019) Ini menunjukkan bagaimana kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang moderat. Para ahli menunjukkan bahwa motivasi sering kali berkaitan dengan harapan masa depan, sementara kepuasan kerja lebih sering terkait dengan pengalaman masa lalu. 17 Jelas, perusahaan yang karyawannya senang dengan pekerjaannya mengungguli perusahaan yang karyawannya tidak senang berdasarkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Berdasarkan penelitian dan kerangka teoritis yang ada, bagian ini menjelaskan bagaimana variabel yang terkait dengan kepuasan kerja dapat mengubah hubungan antara motivasi intrinsik di tempat kerja dan kinerja: H 3 : Kepuasan kerja memoderator hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 2.4.4 Kepuasan Kerja Memoderator Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Disiplin kerja mencakup seberapa baik karyawan mematuhi peraturan, ketepatan waktu, dedikasi terhadap tugas, dan komitmen terhadap pekerjaan mereka (Oktavia et al., 2020). Ketika pekerja puas dengan perannya, peraturan ketenagakerjaan yang ketat menjadi insentif tambahan bagi mereka untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Di sisi lain, ketika pekerja tidak senang dengan pekerjaan mereka, mereka mungkin tidak disiplin, yang dapat menurunkan produktivitas. Penelitian ini relevan dengan hasil

penelitian terdahulu oleh Ningsih (2023), Arthur (2021), dan Dahlia (2023) Ini menunjukkan bahwa kepuasan dalam pekerjaan seseorang mengurangi dampak disiplin kerja dan berdampak besar pada produktivitas di tempat kerja. Pekerja lebih cenderung melampaui batas ketika mereka menyukai apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah dan termotivasi untuk mematuhi peraturan serta bekerja dengan penuh dedikasi, sehingga pada gilirannya, meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Produktivitas karyawan mungkin menurun jika mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka dan melihat tidak perlu bekerja keras dan mengendalikan diri. Di sini, kita melihat hubungan antara motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan produktivitas, di mana ketiganya saling terkait dan saling memengaruhi. Disiplin kerja yang tinggi tanpa kepuasan kerja yang memadai mungkin tidak cukup sehingga kita dapat mencapai efisiensi maksimum kita. Sisi lain adalah bahwa pekerja yang puas mungkin lebih disiplin dan produktif. Dengan mempertimbangkan badan penelitian dan model teoretis saat ini, kami menemukan hal-hal berikut tentang mekanisme yang melaluinya aspek kepuasan kerja mengatur korelasi antara disiplin kerja dan kinerja:

H 4 : Kepuasan kerja memoderator hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4 7 8 12 13 BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kinerja dalam terapi fisik dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Selain itu, kepuasan kerja dianggap sebagai elemen moderasi dalam PQR. Menemukan hubungan antara kepuasan kerja (sebagai moderator), kinerja karyawan (sebagai variabel dependen), dan motivasi dan disiplin kerja (sebagai variabel independen) merupakan tujuan utama penelitian asosiatif. Studi ini memanfaatkan variabel moderasi secara ekstensif karena sejumlah alasan penting. Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara motivasi intrinsik, tindakan disipliner, dan produksi kerja adalah kepuasan kerja. Konteksnya juga berperan dalam menentukan bagaimana variabel independen dan dependen terkait satu sama lain. Dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi,

penelitian dapat menjadi lebih valid Hasil penelitian ini akan memiliki implikasi yang lebih praktis karena mempertimbangkan faktor-faktor asing yang mungkin memengaruhi korelasi antara dorongan intrinsik, disiplin intrinsik, dan kesuksesan dalam pekerjaan. di lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan. Metode kuantitatif, yang didasarkan pada filsafat positivisme, memungkinkan peneliti Dengan menggunakan teknik sensus pengumpulan sampel dan analisis data kuantitatif dan statistik dalam SPSS versi 26.00, kami akan menganalisis data, membuat kesimpulan dari survei, dan menilai prediksi keterkaitan antar variabel (Riansyah, 2022). Data primer dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh seluruh karyawan Finance AR Regional 1. 3.2 Objek Penelitian Apa pun yang paling diminati peneliti untuk dipelajari - baik itu benda, orang, atau aspek lainnya-dikenal sebagai " objek penelitian (Hardiyanto, 2021). Kekuatan pendorong untuk penelitian penelitian ini adalah karyawan Perusahaan PT. PQRS Divisi Finance AR Regional 1. Divisi Finance AR Regional 1 bertanggung jawab atas kontrol, pengawasan dan semua transaksi keuangan cabang yang berada di bawah naungan Regional 1, termasuk pengelolaan arus kas, pelaporan keuangan, dan pemantauan piutang perusahaan. Karyawan dalam divisi ini memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas keuangan perusahaan. Dalam penelitian ini, fokus akan diberikan pada karakteristik, motivasi, disiplin, dan kepuasaan kerja serta faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan di Divisi Finance AR Regional 1. Pemahaman yang lebih baik tentang cara kerja bagian dalam 19 divisi akan terungkap melalui ini dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Lokasi penelitian ini adalah Perusahaan PT. PQRS yang terletak di Jalan Ancol 1, No.9-10, Ancol Barat, Kota Jakarta Utara, DKI Jakarta. Kehadiran peneliti di lokasi ini untuk melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas sehari-hari karyawan, interaksi antara sesama karyawan maupun dengan manajemen, serta lingkungan kerja secara keseluruhan dan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi kerja dan faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan di lingkungan Perusahaan PT. PQRS.

3.3 Populasi dan Sampel 3.3.1 Populasi Penelitian Populasi penelitian ini terdiri dari 68 responden yang merupakan seluruh anggota karyawan dari Unit Divisi Finance AR Regional 1 Jakarta. PQRS. Mereka adalah individu-individu yang terlibat dalam berbagai aktivitas staff finance Ar dan administratif di perusahaan dengan kriteria masa kerja lebih dari 1 tahun. Pemilihan kelompok ini didasarkan pada seberapa relevan mereka dengan tujuan penelitian, yaitu untuk memahami dampaknya terhadap kinerja karyawan Divisi Finance AR Regional 1 di Perusahaan Jakarta. PQRS yang berlokasi di Jakarta Utara. Sebagai sumber data utama yang diteliti pada bulan Mei s/d Juni 2024, Pemahaman mendalam tentang beberapa elemen yang memengaruhi kinerja karyawan diminta dari responden di Divisi Finance AR Regional 1. Dengan demikian, analisis terhadap populasi ini diharapkan akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika internal organisasi dan potensi perbaikan dalam hal efisiensi dan produktivitas karyawan.

3.3.2 Sampel Penelitian Dengan menggunakan pendekatan sensus, total 68 individu dipilih untuk penyelidikan ini Unit Divisi Finance AR Regional 1. Dengan demikian, tidak ada pengambilan sampel secara acak atau selektif, tetapi seluruh populasi menjadi subjek penelitian. Metode sensus dipilih karena populasi yang relatif kecil (68 responden) dan karena relevansinya yang langsung terkait dengan topik penelitian. Dengan menggunakan metode sensus, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan representatif tentang pandangan dan pengalaman karyawan Divisi Finance AR Regional 1 terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Penggunaan metode sensus ini diharapkan akan memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan keadaan sebenarnya dari populasi yang diteliti, tanpa adanya bias dalam pemilihan sampel. Selain itu, para ilmuwan mungkin memperoleh data yang lengkap dan akurat, sehingga analisis dan kesimpulan yang dihasilkan dapat lebih dipercaya dan dapat diterapkan dengan lebih baik dalam konteks organisasi (Oktavia, 2020).

3.4 Teknik Pengumpulan Data Para peneliti dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang memungkinkan responden untuk

memilih di antara empat kemungkinan jawaban. Menurut (Sumitra, 2023), skala ini banyak digunakan oleh masyarakat untuk menilai kesejahteraan emosional, kesehatan mental, dan kondisi mental mereka secara keseluruhan. Para peneliti menggunakan WhatsApp untuk mendistribusikan jajak pendapat online yang berfungsi sebagai sumber data utama studi tersebut. 44 Skor Likert 1 hingga 4 mencakup jawaban dari 1 “sangat tidak setuju” 44 hingga “sangat setuju” untuk setiap pernyataan. Tabel 3. 1 Kategori Jawaban Skala Likert 3.5

Definisi Operasional Menurut Arifin (2020) Gagasan atau variabel dapat didefinisikan secara operasional jika dijelaskan dan ditentukan secara rinci. Ini memungkinkan peneliti untuk menentukan cara yang tepat untuk mengukur atau mengamati variabel tersebut. Dalam penelitian ini, Karena saling ketergantungannya, X1 dan X2 diperlakukan sebagai variabel independen; mereka masing-masing mewakili aspek motivasi dan disiplin kerja Variabel moderasi mengubah sifat atau arah hubungan antara dua variabel dengan bertindak sebagai jembatan di antara keduanya. Kepuasan Kerja (Z) berfungsi sebagai variabel moderasi dalam penyelidikan ini. Variabel Terikat, di sisi lain, adalah variabel yang dipengaruhi oleh faktor lain, apakah itu variabel independen atau variabel moderasi. Dalam konteks studi, Kinerja Karyawan (Y) di Perusahaan PT di Divisi Keuangan AR Regional 1 diidentifikasi sebagai variabel terikat. Variabel penelitian didefinisikan secara operasional sebagai berikut: 3.5.1 Motivasi Kerja (X 1) Menurut Azizah (2019) menjelaskan motivasi adalah kekuatan pendorong yang menjadi mesin utama di dalam diri manusia, dan penting untuk terus dipelihara karena dengan adanya motivasi, kehidupan manusia dapat menjadi lebih baik. Dengan menjaga dan mengasah motivasi, individu dapat mencapai potensi dan tujuan hidup yang lebih baik. 3.5.2 Disiplin Kerja (X 2) Pekerja yang disiplin bertindak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka karena mereka tahu apa yang sedang mereka kerjakan dan percaya pada kemampuan mereka, cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Tirtayasa, 2020). Penghargaan serta pengakuan atas kinerja yang baik serta perlakuan yang

adil juga berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi. 3.5.3 Kepuasan Kerja (Z) 21 Menurut Antani (2022) Pandangan yang positif dan ceria terhadap pekerjaan seseorang adalah apa yang disinggung oleh kata "kepuasan kerja". Etika tempat kerja, kepatuhan kebijakan, dan produksi semuanya merupakan cerminan dari pola pikir ini. Mungkin ada efek moderat dari kepuasan kerja pada kolerasi antar motivasi intrinsik, disiplin kerja, serta produktivitas. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung bekerja di atas dan di atas dalam pekerjaan mereka, tetapi kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat dorongan ini dengan memberikan rasa kepuasan dan pemenuhan kebutuhan dalam pekerjaan mereka. Pekerja yang menyukai apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah mungkin lebih cenderung meluangkan waktu dan upaya yang diperlukan untuk melakukannya menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga meningkatkan disiplin kerja mereka. Meskipun disiplin kerja yang tinggi umumnya diyakini bisa menaikkan kinerja, Karyawan yang menyukai apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah lebih cenderung tepat waktu. Efek menguntungkan dari disiplin kerja terhadap kinerja, bukan efek negatifnya, dapat diperkuat dalam situasi kepuasan kerja yang tinggi karena hubungan yang diperkuat antara keduanya. 3.5.4 Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan merujuk pada seberapa baik atau efektifnya individu dalam memenuhi kewajiban yang dibebankan kepada mereka di tempat kerja (Prasetyo, 2021). Kinerja karyawan juga menjadi penilaian tentang sejauh mana individu tersebut berhasil. Hal ini mencakup produktivitas, pencapaian target, kontribusi terhadap tujuan organisasi, bersama dengan efektivitas dan ketepatan. Seberapa baik karyawan perusahaan melakukan pekerjaan mereka merupakan faktor utama dalam seberapa sukses atau tidak berhasilnya pekerjaan tersebut. Pencapaian kinerja dalam konteks organisasi adalah faktor yang esensial yang harus diberikan perhatian untuk mendorong perusahaan mencapai tujuan yang telah diberi (Dewi, 2019). Tabel 3. 2 Variabel dan Indikator Sumber: Penelitian Terdahulu 3.6 Teknik Analisis Data Analisis



data dalam studi dilakukan dengan memakai statistik deskriptif yang dibantu oleh perangkat lunak SPSS versi 26.00. Uji instrumen, termasuk uji validitas dan reliabilitas, dilakukan oleh peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memastikan keandalan data kuesioner. Visualisasi data seperti tabel dan grafik juga dapat dibuat menggunakan SPSS yang memudahkan penelitian dalam memahami pola atau tren yang terdapat dalam data.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas Reliabilitas kuisisioner untuk pendataan dari peserta ditentukan oleh peneliti dengan menggunakan uji validitas. Hasil valid jika dan hanya jika data yang dipakai saat studi serta data yang dikumpulkan sama Adipradana (2021). Ketika R-count melebihi R- table, peneliti menerima instrumen penelitian tersebut sebagai asli; sebaliknya, ketika R-count berada di bawah R-table, peneliti menolak instrumen tersebut.

3.7.2 Uji Reliabilitas Uji kelayakan (Reliabilitas) digunakan untuk memastikan keandalan pertanyaan peneliti, memastikan bahwa survei akan bertahan setelah dilakukan beberapa kali pada titik yang berbeda dalam penelitian. Memverifikasi keabsahan data diikuti dengan pengujian reliabilitas. Kepraktisan instrumen dinilai dengan penggunaan perangkat lunak SPSS yaitu versi 26.00. **18 26 43** Kami menggunakan statistik Alpha Cronbach untuk mengevaluasi reliabilitas penelitian ini. Seperti yang dikemukakan oleh Adipradana, (2021), koefisien Alpha Cronbach melebihi 0,60 menandakan reliabilitas, sedangkan nilai di bawah 0,60 menunjukkan tidak dapat diandalkan, menjelaskan hasil penyelidikan. **49 56**

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas Peneliti menggunakan analisis non-parametrik Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal. Karena memungkinkan lebih sedikit kesalahan, metode ini lebih disukai daripada analisis grafik. **46** Jika hasil signifikansi lebih dari 0,05, maka uji normalitas dianggap normal. Kenormalan data diperiksa menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov .

3.8.2 Uji Multikolinieritas Persyaratan pengukuran digunakan untuk melakukan uji multikolinieritas. Jika nilai toleransinya 0,10 atau setara dengan nilai VIF sebesar 10, maka multikolinieritas tidak ada. Jika nilai nilai toleransi kurang dari 0,10, maka terjadi multikolinieritas. **3.8 28** 3 Uji

Heteroskedastisitas Untuk menentukan apakah model regresi mencakup perubahan varian residual di seluruh data, digunakan uji glejser untuk heteroskedastisitas ini. 2 3

7 17 25 42 Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas, atau tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak menjadi masalah

jika nilai signifikansi residu absolut lebih dari 0,05, yang ditunjukkan

oleh pengujian ini. 3.9 Koefisiensi Determinasi (R²) Variabel bebas

memberikan penjelasan yang cukup untuk variabel dependen ketika koefisien

determinasinya besar. 2 8 19 21 25 26 45 Koefisien determinasi dapat mengambil

nilai 23 antara nol dan satu; nilai yang lebih dekat menunjukkan bahwa

variabel bebas memberikan penjelasan yang hampir komprehensif untuk

variabel dependen. 3.10 Uji Hipotesis Pengujian hipotesis adalah proses

krusial dalam penelitian di mana kita mencoba untuk mengambil keputusan

tentang suatu keputusan yang dibuat berdasarkan data yang telah

dikumpulkan, dengan memakai metode analisis regresi linier berganda, uji

parsial (t), serta analisis MRA (Moderated Regression Analysis). 3.10.1

Analisis Regresi Linier Berganda Menurut Nasir (2023) teknik analisis

data banyak regresi linier adalah metode yang populer untuk memeriksa

hubungan antara banyak variabel. Komputer SPSS dapat menganalisis data

ini menggunakan persamaan berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_k X_k + e$

dimana : Y = Kinerja Karyawan a = Konstanta b₁ , b₂ ,

b₃ = Koefisien regresi variabel independen X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja 3.10.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Margi

n kesalahan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) diterapkan pada perbandingan antara

nilai thitung dan nilai ttable dalam pengujian ini. Tabel tersebut

menunjukkan bahwa variabel dependen dan independen sangat terkait satu

sama lain. Uji T digunakan untuk memastikan kontribusi relatif dari

setiap variabel bebas terhadap variabel dependen. Pengaruh signifikan

ditunjukkan oleh probabilitas yang kurang dari 0,05; tidak ada pengaruh

signifikan yang ditunjukkan oleh probabilitas yang lebih besar dari 0,05.

Menemukan derajat kebebasan (df) dari uji-t dimungkinkan dengan menggunakan

rumus ini: $Df = n - k - 1$ Di mana: n : jumlah total observasi (sa

mpel). k : jumlah variabel independen dalam model. 1 : untuk memperhitungkan konstanta dalam model regresi. 3.10.3 Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis / MRA) Mempertimbangkan temuan MRA , Ketiga jenis faktor-independen, dependen, dan moderat - akan dipertimbangkan dalam penyelidikan ini. Moderasi variabel merupakan salah satu strategi untuk membentuk sifat interaksi antara variabel bebas dan dependen. Dalam penelitian ini, kami menggunakan META analisis untuk menguji hipotesis H3 dan H4 dengan menggunakan model pengujian persamaan berikut: a. Persamaan untuk Hipotesis ke 3 (H 3) $Y = a + b_1 X_1 + b_2 Z + b_3 (X_1 Z)$ b. Persamaan untuk Hipotesis ke 4 (H 4) $Y = a + b_1 X_2 + b_2 Z + b_3 (X_2 Z)$ Keterangan: Y : Kinerja Karyawan a : Konstanta X 1 : Motivasi Kerja X 2 : Disiplin Kerja Z : Kepuasan Kerja b 1 , b 2 , b 3 : Koefisien Regresi Berdasarkan pengaruh keterkaitan antara variabel independen dan dependen, penilaian dilakukan ketika tingkat signifikansi lebih tinggi dari 5%, yang berarti hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Vi) diterima (Dahlia, 2023).

11 25 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 4.1 Deskripsi Data Penelitian Bab ini menyajikan hasil penelitian dan analisis dengan tujuan utama adalah untuk memaparkan hasil analisis deskriptif, uji reliabilitas dan validitas, serta uji hipotesis yang melibatkan variabel independen, dependen, dan variabel moderating. Serta mengevaluasi efek moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah. Sehingga, penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating di PT. PQRS. 4.1.1 Gambaran Subjek Penelitian Penelitian melibatkan seluruh karyawan di Divisi Finance AR Regional 1 yaitu sebanyak 68 karyawan Perusahaan PT. PQRS dan berikut adalah karakteristik demografis responden: a. Rentang Usia Data ini memberikan gambaran mengenai distribusi usia karyawan yang berkontribusi pada operasional dan manajemen divisi, berikut adalah karakteristik demografis responden berdasarkan rentang usia: Tabel 4. 1 Data Usia Karyawan Sumber: Data

Penelitian Berdasarkan data mengenai usia peserta seperti yang diperlihatkan tabel 4.1 di atas, total 68 peserta dengan rincian tingkat karir dan usia peserta menunjukkan tren yang menarik dalam organisasi ini. Sebagian besar staf (59%) diposisikan pada tingkat karir menengah dengan usia 21-30, menunjukkan banyak staf yang lebih muda dengan pengalaman sederhana. 32% staf berada di tahap karir tingkat yang lebih tinggi dengan usia 31-40, menunjukkan tenaga kerja berpengalaman. Sebagian kecil staf (7%) berada pada usia eksekutif, sementara staf yang sangat terbatas (1%) mendekati usia pensiun. Secara keseluruhan, mayoritas staf termasuk dalam kelompok usia 21-40, menandakan organisasi memiliki tenaga kerja yang relatif muda tetapi cukup berpengalaman.

b. Jenis Kelamin Data ini memberikan gambaran mengenai distribusi gender di divisi tersebut, yang membantu dalam memahami dinamika tenaga kerja dan memastikan adanya representasi yang seimbang dalam tim, berikut adalah karakteristik demografis responden berdasarkan jenis kelamin: Tabel 4. 2 Data Jenis Kelamin Responden Sumber: Data Penelitian Informasi yang diberikan pada tabel 4.2 di atas dengan total 68 peserta, dari jumlah tersebut, 36 individu atau 53% adalah laki-laki, sedangkan 32 individu atau 47% adalah perempuan. Dapat diamati bahwa peserta laki-laki sedikit lebih melimpah dibandingkan dengan peserta perempuan, menunjukkan perbedaan hanya 6%. Terlepas dari perbedaan ini, distribusi gender ini masih menggambarkan keseimbangan atau proporsionalitas yang cukup baik, menunjukkan dedikasi perusahaan yang seharusnya terhadap keragaman dan inklusi, menjamin bahwa pria dan wanita diberi kesempatan yang sama untuk sukses secara profesional.

c. Masa Kerja Data ini memberikan gambaran mengenai distribusi masa kerja karyawan, yang membantu dalam memahami tingkat pengalaman dan loyalitas tenaga kerja di divisi, berikut adalah karakteristik demografis responden berdasar masa kerja karyawan: Tabel 4. 3 Data Masa Kerja Karyawan Sumber: Data Penelitian Berdasarkan data yang diberikan pada tabel 4.4 di atas 51%, memiliki masa kerja 1 - 5 tahun, sekitar 32% memiliki masa kerja antara 6

- 10 tahun, diikuti oleh 10% memiliki durasi kerja antara 11 - 15 tahun, dan sisa > 15 tahun pada 6%. Angka- angka ini menunjukkan bahwa mayoritas peserta berada di tahap awal hingga menengah dalam karir karyawan, dengan hanya persentase kecil yang memiliki kehidupan kerja yang lebih panjang. Aneka distribusi jam kerja ini menyiratkan perpaduan rekrutan baru yang antusias dengan staf yang lebih berpengalaman, membangun suasana kerja yang hidup yang berlimpah dalam pengetahuan dan keahlian.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian ini melibatkan analisis data dari 68 karyawan di Divisi Finance AR Regional 1 di Perusahaan PT. PQRS. Berdasarkan data yang dikumpulkan, dilakukan pengkategorian terhadap nilai total mean setiap indikator dari beberapa variabel utama, yaitu Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z), Motivasi Kerja (X 1), dan Disiplin Kerja (X 2). Pengkategorian ini bertujuan untuk memahami distribusi kinerja, kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja karyawan dalam berbagai interval, sehingga bisa memberi gambaran yang lebih jelas terhadap kondisi dan dinamika di Divisi Finance AR Regional 1. Untuk memudahkan analisis, nilai total indikator dari masing-masing variabel dikategorikan ke dalam empat kategori: Rendah, Sedang, Tinggi, serta Sangat Tinggi. Kategori ini ditentukan berdasarkan interval nilai yang dihitung dari rentang nilai minimum hingga maksimum yang diperoleh dari data. Berikut adalah interval kategori yang digunakan: 27 Tabel 4. 4 Interval Kategori Sumber: Data Penelitian Yang Diolah a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Variabel Motivasi Kerja (X 1) dalam studi ini diukur melalui lima indikator utama, yaitu keterlibatan dalam pekerjaan, keinginan untuk belajar dan berkembang, tujuan pribadi dan profesional yang jelas, pengakuan dan penghargaan, serta keseimbangan kerja- hidup. Setiap indikator dinilai oleh 68 responden dengan nilai rata-rata (mean) yang mencerminkan tingkat motivasi kerja pada masing-masing aspek. Berikut adalah hasil pengukuran indikator-indikator tersebut beserta kategorinya: Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Sumber: Data Penelitian Yang Diolah Penilaian ini memberikan

wawasan yang jelas mengenai aspek-aspek yang memengaruhi motivasi karyawan. Untuk indikator, "keinginan untuk belajar dan berkembang" mendapatkan kategori "Sangat Tinggi," menunjukkan bahwa karyawan sangat termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Indikator "keterlibatan dalam pekerjaan" dan "pengakuan dan penghargaan" keduanya berada dalam kategori "Tinggi," yang menunjukkan bahwa karyawan merasa terlibat dan dihargai dalam pekerjaannya. Dan yang terendah yaitu, "keseimbangan kerja-hidup" menunjukkan masih kurang seimbang antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, hasil ini dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam mencari strategi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

b. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja (X₂) dalam studi ini diukur melalui lima indikator utama, yaitu ketepatan waktu, kehadiran, kepatuhan pada aturan dan prosedur, kualitas kerja, serta kepatuhan pada etika kerja. Setiap indikator dinilai oleh 68 responden dengan nilai rata-rata (mean) yang mencerminkan tingkat disiplin kerja pada masing-masing aspek. Berikut adalah hasil pengukuran indikator-indikator tersebut beserta kategorinya: Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah

Penilaian ini memberikan wawasan yang jelas mengenai aspek-aspek yang memengaruhi disiplin kerja karyawan. Untuk indikator, "Kualitas Kerja," "Kepatuhan pada Aturan dan Prosedur," dan "Ketepatan Waktu" semuanya mendapatkan kategori "Sangat Tinggi," memperlihatkan bila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dalam aspek-aspek ini. Indikator "Kepatuhan pada Etika Kerja" berada dalam kategori "Tinggi," menunjukkan bahwa karyawan juga mematuhi standar etika kerja. Namun, indikator "Kehadiran" berada dalam kategori "Sedang," yang mungkin memerlukan perhatian lebih lanjut. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

c. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja (Z) dalam studi ini diukur melalui lima indikator utama, yaitu tingkat gaji/upah, rekan kerja, prestasi kerja, tingkat pekerjaan, serta kesempatan promosi. Setiap indikator dinilai oleh 68 responden dengan nilai rata-rata (mean) yang mencerminkan tingkat disiplin kerja

pada masing-masing aspek. Berikut adalah hasil pengukuran indikator-indikator tersebut beserta kategorinya: Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Sumber: Data Penelitian Yang Diolah Penilaian ini memberikan wawasan yang jelas mengenai aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Untuk indikator "Rekan Kerja" dan "Tingkat Pekerjaan" mendapatkan kategori "Sangat Tinggi," menunjukkan bahwa karyawan sangat puas dengan dukungan dari rekan kerja mereka dan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan. Di sisi lain, "Tingkat Gaji/Upah" dan "Kesempatan Promosi" berada pada kategori "Rendah," menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk peningkatan dalam aspek kompensasi dan peluang pengembangan karier. Hasil temuan ini dapat menjadi dasar yang kuat bagi manajemen untuk mengembangkan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mempertimbangkan revisi kebijakan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan terhadap tingkat gaji/upah, serta penerapan program pengembangan karir yang lebih jelas untuk meningkatkan kepuasan terhadap kesempatan promosi. d. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan Variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam studi ini diukur melalui lima indikator utama, yaitu Kualitas Kerja, Produktivitas, Kerja Tim, Inisiatif dan Kreativitas, serta Ketaatan pada Prosedur dan Kebijakan. Setiap indikator dinilai oleh 68 responden dengan nilai rata-rata (mean) yang mencerminkan tingkat disiplin kerja pada masing-masing aspek. Berikut adalah hasil pengukuran indikator-indikator tersebut beserta kategorinya: Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan Sumber: Data Penelitian Yang Diolah Analisis ini memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai berbagai aspek kinerja karyawan, untuk indikator "Kualitas Kerja" dan "Ketaatan pada Prosedur dan Kebijakan" mendapatkan kategori "Sangat Tinggi," menunjukkan bahwa karyawan berkinerja sangat baik dalam aspek-aspek ini. Indikator "Kerja Tim" berada dalam kategori "Tinggi," menunjukkan bahwa kerja tim di antara karyawan juga baik. Namun, indikator "Produktivitas" dan "Inisiatif dan Kreativitas" 29 berada dalam kategori "Sedang," yang menunjukkan bahwa ada ruang untuk peningkatan dalam aspek-aspek ini. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kualitas kerja secara individu dan ketaatan pada prosedur

dan kebijakan perusahaan sangat baik, masih ada potensi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, terutama dalam meningkatkan produktivitas, kerja tim yang lebih efektif, serta mendorong inisiatif dan kreativitas yang lebih tinggi dari karyawan.

4.2 Pengujian Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas akan memastikan bahwa peralatan pengukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dari survei sudah benar dengan memeriksa ketergantungannya. Instrumen penelitian dianggap asli jika $R\text{-count} > R\text{-table}$; sebaliknya dianggap tidak valid jika $R\text{-count} < R\text{-table}$. Nilai-R (Korelasi Total) dari tabel-R dibandingkan dengan hitungan-R untuk mencapainya. Nilai r-table yang dihitung adalah 0,239, dan terdapat 66 derajat kebebasan (df) ($68 - 2 = 66$) karena terdapat 68 responden dalam penelitian ini. Hasil uji perhitungan korelasi untuk setiap pernyataan variabel adalah sebagai berikut:

- 51 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X 1) Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Motivasi kerja
Sumber: Data Yang Diolah (SPSS) Semua item pernyataan variabel motivasi kerja (X 1) menunjukkan nilai hitungan R yang lebih besar dari tabel R, yang menunjukkan bahwa kuesioner valid untuk mengukur variabel yang diuji, sesuai dengan temuan uji validitas.
- 50 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X 2) Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Disiplin kerja
Sumber: Data Yang Diolah (SPSS) Semua item pernyataan variabel disiplin kerja (X 2) memiliki nilai hitungan R yang lebih besar dari tabel R, yang menunjukkan bahwa kuesioner tersebut valid untuk menilai variabel yang diteliti.
3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z) Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja
Sumber: Data Yang Diolah (SPSS) Kesimpulan dari uji validitas menunjukkan bahwa kuisisioner valid untuk mengukur variabel yang diteliti, karena semua item dari pernyataan variabel kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai hitungan R yang lebih besar dari tabel R.
4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
Sumber: Data Yang Diolah (SPSS) Semua item dari pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai tabel R count $> R$, yang menunjukkan bahwa kuesioner

tersebut valid untuk mengukur variabel yang diteliti, sesuai dengan temuan uji validitas.

49 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Sumber:

Data Yang Diolah (SPSS) Temuan uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki konsistensi dan reliabilitas internal yang kuat dengan skor Alpha Cronbach sebesar 0,957, lebih dari 0,60.

4.3 Pengujian Asumsi Klasik Dengan menjalankan model regresi melalui uji asumsi klasik, kami memastikannya memenuhi persyaratan mendasar untuk menghasilkan estimasi parameter yang akurat dan inferensi yang dapat dipercaya. Beberapa contoh pengujian asumsi tradisional adalah sebagai berikut: 4.3

39 1 Hasil Uji Normalitas Data Uji Kolmogorov-Smirnov memiliki tiga

pendekatan, yaitu Asymptotic, Monte Carlo, dan Exact . Dalam penelitian ini, peneliti memilih pendekatan Monte Carlo dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi (Sig) pada Monte Carlo harus lebih dari 0,05. Sebelum melakukan uji ini untuk memeriksa apakah data residual (kesalahan prediksi) dari model regresi tersebar secara normal. Data instrument akan diuji menggunakan Casewise Diagnostics yang merupakan analisis yang digunakan dalam regresi untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pengamatan (kasus) yang memiliki residual yang besar atau tidak biasa, sebagai berikut: Tabel 4. 14 Hasil Uji Casewise Diagnostics Sumber: Data Yang Diolah (SPSS) Berdasarkan tabel 4.14 Casewise Diagnostics yang diberikan, pengamatan nomor 53 menunjukkan nilai standardized residual sebesar -5.124. Nilai standardized residual ini jauh di luar rentang yang dianggap normal (-3 hingga 3), sehingga pengamatan ini dianggap sebagai outlier yang signifikan. Selisih antara nilai aktual dan nilai yang diprediksi, atau residual, adalah -11.745. Oleh sebab itu peneliti tidak memasukan data responden ke 53 tersebut dalam pengujian studi. 31 Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas Sumber: Data Yang Diolah (SPSS) Temuan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel dalam nilai Monte Carlo Sig dapat digunakan untuk menginformasikan pengembangan model. Uji berekor 2 menghasilkan hasil 0,116 dengan interval kepercayaan 99%, yaitu lebih dari 0,05. Oleh karena itu, data residual mengikuti distribusi normal. 4.3

21 27 37 38 2 Hasil Uji Multikolinieritas Hasil uji multikolinieritas menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). 37 Tabel 4. 16

Hasil Uji Multikolinieritas Sumber: Data Yang Diolah (SPSS) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penilaian kepuasan kerja memiliki VIF sebesar 3,221 dan toleransi sebesar 0,308; variabel penilaian motivasi kerja memiliki toleransi sebesar 0,364 dan VIF sebesar 2,747; dan variabel pengukuran disiplin kerja memiliki toleransi sebesar 0,327 dan VIF sebesar 3,059. Semua nilai tolerance berada di atas 0.1 dan semua nilai VIF berada di bawah 10. Oleh karena itu, variabel-variabel tersebut dapat dianggap tidak saling berkorelasi secara signifikan dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. 4.3.3 Hasil Uji

Heteroskedastisitas Uji Heteroskedastisitas menggunakan pendekatan Glejser, pengujian ini melibatkan regresi variabel independen dengan variabel absolute residual (Abs_Res). Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Yang Diolah (SPSS) Tidak ada bukti bahwa model regresi ini menunjukkan heteroskedastisitas berdasarkan hasil pengujian. Koefisien nilai GIS variabel independen-yang meliputi motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja - memberikan bukti akan hal ini. Kami tidak menemukan signifikansi statistik yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas untuk kepuasan kerja (0,531), motivasi kerja (0,684), dan disiplin kerja (0,978). Dengan demikian, hasil uji menunjukkan bahwa asumsi

homoskedastisitas terpenuhi sehingga dalam penelitian data dapat di uji

ke tahap selanjutnya. 4.4 Hasil Pengujian Koefisiensi Determinasi (R^2)

) Berikut ini hasil dari uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel

dibawah ini: Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Data Yang Diolah (SPSS) Nilai gabungan X_1 , motivasi kerja, dan Z , yang mewakili kepuasan kerja, dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y)

sesuai dengan nilai kuadrat R yang disesuaikan sebesar 0,766, atau

76,6%, yang diperoleh dari uji koefisien determinasi (R^2). Faktor- faktor

di luar lingkup penyelidikan ini menjelaskan tambahan 23.4% ($100\% - 76.6\% = 23.4\%$). 27 52

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis 4.5 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel di bawah ini menunjukkan koefisien regresi, kesalahan standar, koefisien terstandarisasi, nilai t, dan besaran masing-masing variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel dependen Y. Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Sumber: Data Yang Diolah (SPSS) Persamaan regresi dari pengujian yaitu sebagai berikut: $Y = 3.235 + 0,551 X_1 + 0,363 X_2$

Keterangan: a. Dengan nilai-p 0,150, konstanta (a) adalah 3,235, yang berarti kinerja karyawan dinilai menjadi 3,235 jika motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) sama-sama nol. Konstanta ini, bagaimanapun, tidak memiliki signifikansi statistik karena nilai-p lebih dari 0,05. b. Nilai p untuk koefisien (b₁) motivasi kerja adalah 0,000, dan 0,551. Artinya bahwa ada korelasi antara kenaikan motivasi kerja satu unit dan kenaikan kinerja sebesar 0,551 unit. Koefisien ini signifikan secara statistik ($p < 0,05$), menunjukkan bahwa motivasi intrinsik di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi kualitas output. c. Nilai p sebesar 0,000 menunjukkan bahwa koefisien (b₂) untuk disiplin kerja adalah 0,363, yang menandakan adanya korelasi antara peningkatan disiplin kerja satu unit dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,363 unit. Terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara disiplin kerja dan kinerja karyawan ($p < 0,05$), yang didukung oleh koefisien ini.

Ikuti langkah-langkah ini untuk memeriksa tabel Model Ringkasan dan menentukan kepentingan relatif dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja: Tabel 4. 20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Sumber: Data Yang Diolah (SPSS) Nilai kuadrat-R yang terkenal sebesar 0,759 menunjukkan bahwa tindakan disipliner dan motivasi intrinsik di tempat kerja memengaruhi kinerja sebesar 75,9%.

4.5.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T Hitung)

Uji T Hitung digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara individual. Tabel 4. 21 Hasil Uji T Hitung Sumber: Data Yang Diolah (SPSS) Uji-t, semacam uji hipotesis parsial, melihat korelasi antara variabel-variabel seperti motivasi kerja dan disiplin serta kinerja

karyawan; temuan ditunjukkan pada Gambar 4.24. Dengan 67 sampel ($67 - 2 - 1$), penelitian ini mencapai 64 derajat kebebasan (df). Data tabel menunjukkan nilai-t 1.670 pada tingkat signifikansi 5%, dengan derajat kebebasan 64. Nilai-p, nilai-t, dan koefisien regresi untuk elemen-elemen yang menginspirasi individu untuk bekerja masing-masing adalah 0,551, 6,169, dan 0,000. Nilai t yang dihitung sebesar 6,169 secara signifikan lebih besar daripada nilai t tabular sebesar 1,670 dan nilai p sebesar 0,000 secara signifikan lebih rendah daripada ambang signifikansi sebesar 0,05.

23 Oleh karena itu, kita dapat menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Membangkitkan semangat di tempat kerja memiliki korelasi langsung dengan produktivitas yang lebih tinggi. Koefisien regresi sebesar 0,363 dan nilai p sebesar 0,000 dihitung untuk komponen yang berkaitan dengan disiplin kerja, yang menghasilkan nilai t sebesar 3,911. Kami menerima H_2 untuk variabel ini dan menolak H_0 untuk variabel ini karena nilai-t yang dihitung (3,911) lebih besar dari nilai tabel-T (1,670) dan nilai-p (0,000) lebih kecil dari kriteria signifikansi (0,05).

4.5.3 Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis / MRA)

Tabel berikut menampilkan hasil pengujian MRA, termasuk koefisien regresi untuk setiap variabel dan interaksinya, baik independen maupun moderasi:

a. Persamaan untuk Hipotesis ke 3 (H_3) Berikut ini hasil pengujian variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja: Tabel 4.22 Hasil Uji MRA Motivasi Kerja Sumber: Data Yang Diolah (SPSS)

Persamaan regresi dari hasil pengujian di atas yaitu sebagai berikut: $Y = -74.719 + 2.854X_1 + 2.669Z - 0.067(X_1 * Z)$ Diketahui variabel interaksi memiliki koefisien negatif (-0.067) dan signifikan ($p\text{-value} = 0.000$) . Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan di tempat kerja bertindak sebagai moderator dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, dan dampaknya negatif. Interaksi variabel signifikan Nilai antara motivasi kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa

kepuasan kerja dapat menurunkan pengaruh faktor motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai p sebesar 0,000 ($<0,05$). b. Persamaan untuk Hipotesis ke 4 (H 4) Berikut ini hasil pengujian variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja: Tabel 4. 23 Hasil Uji MRA Disiplin Kerja Sumber: Data Yang Diolah (SPSS) Dari tabel hasil uji regresi di atas diperoleh persamaan dengan persamaan regresi, sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 (X_2 * X_3)$ $Y = -55.436 + 2.128X_1 + 2.285X_2 - 0.052(X_2 * X_3)$ Diketahui variabel interaksi memiliki koefisien negatif (-0.052) dan signifikan ($p\text{-value} = 0.014$). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi korelasi negatif antara disiplin kerja dan kinerja di tempat kerja. Berdasarkan interaksi variabel signifikan Nilai antara disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,014 ($<0,05$), dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dapat menurunkan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Pada tabel 4.24 Model Summary, digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel moderator dalam memberikan efek memperkuat atau memperlemah hubungan. Tabel 4. 24 Model Summary 35 Sumber: Data Yang Diolah (SPSS) Nilai Adjusted R Square yang didapat dari hasil pengujian MRA menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh model setelah memperhitungkan variabel moderator. Dari hasil pengujian, dapat diartikan bahwa variabel moderasi, yaitu kepuasan kerja serta interaksi antara disiplin kerja*kepuasan kerja dan motivasi kerja*kepuasan kerja, memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kekuatan model. Sebelum menambahkan variabel moderasi, nilai R Square adalah 0.759, yang menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan 75.9% variabilitas data. Setelah menambahkan variabel moderasi, nilai R Square meningkat menjadi 0.807, yang berarti model sekarang mampu menjelaskan 80.7% variabilitas data. Peningkatan sebesar 4.8% ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi lebih kuat dengan adanya variabel moderasi. Selain itu, peningkatan Adjusted R



Square dari 0.752 menjadi 0.791 mengindikasikan bahwa penambahan variabel moderasi meningkatkan keakuratan penjelasan model terhadap variabel terikat, dengan mempertimbangkan jumlah prediktor dalam model. Penurunan nilai Std. Error of the Estimate dari 1.767 menjadi 1.621 menunjukkan bahwa kesalahan prediksi model berkurang, sehingga prediksi model menjadi lebih akurat. Secara keseluruhan, penambahan variabel moderasi (kepuasan kerja dan interaksi-interaksinya) membuat model lebih efektif dalam menjelaskan variabilitas data, meningkatkan kemampuan prediksi, dan memberikan penjelasan yang lebih baik terhadap variabel terikat.

54

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian 4.5

10

24

1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan

hasil analisa data, ditemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PQRS Divisi Finance AR Regional 1. Hal ini didukung oleh penilaian indikator kuesioner responden yang menunjukkan bahwa tingginya keinginan karyawan untuk belajar dan berkembang mencerminkan motivasi intrinsik yang kuat. Motivasi intrinsik ini mendorong karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Selain itu, tingginya tingkat keterlibatan dalam pekerjaan juga mencerminkan bahwa karyawan merasa terhubung dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Bergantung pada seberapa terlibatnya orang, pengaruhnya terhadap kualitas dan produktivitas keluaran mungkin agak kuat. Jika Anda ingin staf Anda bekerja lebih keras dan menghasilkan hasil yang lebih baik, Anda harus memberi mereka lebih banyak pengakuan dan insentif. Baik moral maupun produksi meningkat ketika para pekerja merasa dihargai. Karyawan masih mendapat manfaat dari memiliki tujuan, tetapi yang terbaik adalah jika mereka memiliki tujuan yang berbeda untuk kehidupan profesional dan pribadi mereka. Namun, rendahnya keseimbangan kerja-hidup dapat menjadi penghambat motivasi kerja. Karyawan yang merasa stres atau kelelahan karena kurangnya keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka mungkin menunjukkan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, peningkatan dalam keseimbangan kerja-hidup dapat lebih lanjut meningkatkan

motivasi dan kinerja karyawan. Manajemen PT. PQRS Divisi Finance AR Regional 1 dapat menggunakan informasi ini guna merancang strategi yang efektif saat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan menyediakan lebih banyak peluang untuk pengembangan profesional, meningkatkan program pengakuan dan penghargaan, serta memastikan karyawan memiliki tujuan kerja yang jelas dan realistis, manajemen bisa menaikkan motivasi serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perusahaan yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja melalui strategi-strategi seperti program pengembangan karir, insentif yang menarik, dan pengakuan atas pencapaian karyawan dapat melihat peningkatan signifikan dalam kinerja karyawan mereka. Jika dibandingkan dengan temuan penelitian lain yang dilakukan oleh Prasetiyo (2021), Rachman (2019), dan Ningsih (2023) hal ini menunjukkan bahwa inspirasi berdampak signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja. Pentingnya motivasi dalam kinerja karyawan juga terlihat dalam penelitian dan teori manajemen yang memperlihatkan motivasi yang tinggi bisa menaikkan produktivitas, kualitas kerja, kreativitas, serta tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka (Pasaribu, 2022). Penelitian ini menggaris bawahi pentingnya manajer dan pemimpin dalam organisasi untuk secara aktif berupaya memahami dan memenuhi kebutuhan motivasional karyawan mereka. Penerapan teknik manajemen yang berpusat pada karyawan, seperti penyediaan umpan balik yang konstruktif, pengembangan program penghargaan berbasis kinerja, dan peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi. Maka, manajemen dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan menciptakan suasana di mana karyawan dapat berkembang. Selain itu, dengan memperhatikan perbedaan individu dalam hal apa yang memotivasi setiap karyawan, manajemen dapat mengembangkan pendekatan yang lebih personal dan efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja kerja. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, nilai-nilai pribadi, dan tujuan karir individu juga harus dipertimbangkan dalam merancang strategi motivasi yang komprehensif dan berkelanjutan. 4.5

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Disiplin kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan di PT. PQRS Divisi Finance AR Regional 1. Hal ini didukung oleh penilaian indikator kuesioner responden yang menunjukkan bahwa tingginya kualitas kerja dan kepatuhan pada aturan dan prosedur menunjukkan bahwa karyawan sangat disiplin dalam 37 pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. **30** Karyawan yang menunjukkan ketepatan waktu yang tinggi juga cenderung lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. **34** Selain itu, kepatuhan pada etika kerja menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan integritas dan tanggung jawab yang tinggi. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dalam mencapai kinerja yang optimal. Manajemen PT. PQRS Divisi Finance AR Regional 1 dapat menggunakan temuan ini untuk terus mendorong budaya disiplin di tempat kerja. Dengan memastikan bahwa aturan dan prosedur yang jelas diterapkan dan dipatuhi, serta memberikan pelatihan dan pengawasan yang diperlukan, manajemen dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini menemukan hal yang sama yang dilakukan oleh Nasir (2023), Adipradana (2021), Hartono (2022), dan Tirtayasa, (2020) Tindakan disipliner di tempat kerja berdampak besar pada produktivitas, seperti yang dibuktikan oleh hal ini. Tanpa disiplin kerja yang tepat, perusahaan akan kesulitan untuk mencapai potensi maksimalnya. Kemampuan untuk mempengaruhi perilaku pekerja inilah yang mengikat disiplin kerja dengan produktivitas di tempat kerja, memungkinkan mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan kebijakan perusahaan. Ketika karyawan mematuhi jadwal kerja, aturan, dan prosedur yang telah ditetapkan, manajemen dapat lebih mudah mengoordinasikan tugas dan memastikan bahwa semua fungsi operasional berjalan dengan lancar. Disiplin juga meningkatkan kepercayaan antara manajemen dan karyawan, karena karyawan yang disiplin dianggap lebih dapat diandalkan dan konsisten dalam kinerja mereka. Budaya disiplin yang kuat dapat memperkuat nilai-nilai organisasi dan mendorong perilaku etis di kalangan karyawan. **41** Ini penting untuk membangun



reputasi perusahaan yang positif, baik di mata karyawan maupun pelanggan. Disiplin kerja yang baik juga berkontribusi pada pengembangan profesional karyawan, karena melalui penerapan disiplin, karyawan belajar untuk mengelola waktu dengan lebih baik, mengembangkan keterampilan manajemen diri, dan meningkatkan kualitas kerja mereka. Hasil penelitian ini juga menegaskan pentingnya peran manajemen dalam menerapkan dan menegakkan disiplin kerja. Manajemen perlu menetapkan standar yang jelas, memberikan pelatihan yang diperlukan, dan memastikan bahwa aturan dan prosedur diikuti dengan konsisten. Organisasi yang berhasil menanamkan disiplin kerja yang kuat di kalangan karyawannya cenderung mencapai hasil yang lebih baik dan memiliki tenaga kerja yang lebih produktif dan efisien.

4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Temuan analisis regresi MRA menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja memang memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dikurangi oleh tingkat kepuasan kerja yang signifikan. Data ini menyajikan bahwa kepuasan kerja mampu berdampak negatif terhadap korelasi antara motivasi intrinsik di tempat kerja dan kualitas output. Hasil survei menguatkan hal ini, menunjukkan bahwa karyawan merasa didukung dan puas di lingkungan kerja mereka sebagai akibat dari hal-hal seperti hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang dapat mengurangi dorongan mereka untuk meningkatkan kinerja lebih jauh meskipun mereka memiliki motivasi yang tinggi. Selain itu, kepuasan pada prestasi kerja yang ada di kategori sedang memperlihatkan bila ada ruang untuk peningkatan, namun kepuasan yang terlalu tinggi bisa membuat karyawan merasa sudah cukup dengan pencapaian mereka. Di sisi lain, rendahnya kepuasan terhadap gaji/upah dan kesempatan promosi bisa mendorong karyawan agar bekerja lebih keras guna mencapai kenaikan gaji atau promosi, menunjukkan bahwa ketidakpuasan dalam aspek-aspek ini bisa meningkatkan motivasi untuk kinerja yang lebih baik. Manajemen perlu mencari keseimbangan yang tepat di mana karyawan merasa cukup puas

untuk tetap termotivasi, tetapi tidak terlalu puas hingga kehilangan dorongan untuk meningkatkan kinerja. Strategi seperti pengembangan karir yang berkelanjutan, pengakuan dan penghargaan yang tepat, serta penyediaan tantangan baru yang menarik bagi karyawan dapat membantu memastikan motivasi kerja terus mendorong kinerja yang lebih baik. Mengelola aspek-aspek kepuasan kerja seperti gaji/upah dan kesempatan promosi juga penting untuk memastikan bahwa ketidakpuasan tidak menghambat motivasi dan kinerja karyawan. Penemuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja bisa mengubah cara motivasi kerja memengaruhi kinerja, karena karyawan yang sangat puas cenderung merasa cukup dengan pencapaian mereka saat ini dan tidak merasa perlu meningkatkan motivasi lebih jauh. Pertimbangan temuan studi sebelumnya oleh Adipradana (2021), Nadhiroh (2019), Majid (2021) dan Ihsan (2019) Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dengan mempengaruhi motivasi kerja. Para ahli menunjukkan bahwa motivasi sering kali berkaitan dengan harapan masa depan, sementara kepuasan kerja lebih sering terkait dengan pengalaman masa lalu. Organisasi dengan pekerja yang puas lebih produktif daripada organisasi dengan pekerja yang tidak puas, karena kepuasan kerja berkorelasi dengan kinerja. Penemuan ini memberi kita gambaran yang lebih mendalam tentang dinamika kompleks di balik motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Studi ini menambah pemahaman kita dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menyangga pengaruh dorongan intrinsik terhadap produktivitas tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dalam konteks lingkungan kerja. Hasil studi memperlihatkan bila tidak selalu lebih baik dalam hal motivasi kerja. Meskipun motivasi yang tinggi cenderung dianggap sebagai kunci untuk meningkatkan kinerja, temuan bahwa kepuasan kerja bisa memoderasi efek positif motivasi kerja memberi kita perspektif baru. Ini menggarisbawahi pentingnya memperhatikan kepuasan karyawan sebagai faktor yang juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

39 4.5.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Dari

hasil pembahasan ditemukan bila kepuasan kerja mampu memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan efek melemahkan, yang artinya bahwa meskipun disiplin kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan, pengaruh tersebut melemah ketika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi. Namun, ketika kepuasan kerja tinggi, dampak positif dari disiplin kerja terhadap kinerja menjadi lebih kecil. Memperlihatkan bila karyawan yang sangat puas mungkin merasa lebih nyaman dan kurang terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka lebih jauh, meskipun mereka memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini didukung oleh penilaian indikator kuesioner responden yang menunjukkan bahwa karyawan yang sangat puas dengan rekan kerjanya merasa didukung dan nyaman dalam lingkungan kerja mereka, yang dapat mengurangi dorongan mereka untuk meningkatkan kinerja lebih jauh meskipun mereka disiplin. Kepuasan yang tinggi terhadap tingkat pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna dan sesuai dengan harapan, sehingga mereka mungkin merasa cukup puas dan kurang terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka. Di sisi lain, kepuasan pada prestasi kerja yang ada di kategori sedang memperlihatkan bila ada ruang untuk peningkatan, namun kepuasan yang sangat tinggi bisa membuat karyawan merasa cukup dengan pencapaian mereka dan mengurangi dorongan untuk peningkatan lebih lanjut. Rendahnya kepuasan terhadap gaji/upah dan kesempatan promosi bisa menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih keras guna mencapai kenaikan gaji atau promosi, yang menunjukkan bahwa ketidakpuasan dalam aspek-aspek ini bisa meningkatkan motivasi untuk kinerja yang lebih baik. Manajemen perlu mencari keseimbangan yang tepat di mana karyawan merasa cukup puas untuk tetap termotivasi, tetapi tidak terlalu puas hingga kehilangan dorongan untuk meningkatkan kinerja. Strategi seperti memastikan aturan dan prosedur yang jelas, serta memberikan pelatihan dan pengawasan yang diperlukan, dapat membantu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Pada saat yang sama, manajemen harus mengelola aspek-aspek kepuasan kerja seperti gaji/upah dan kesempatan promosi untuk memastikan bahwa ketidakpuasan

tidak menghambat motivasi dan kinerja karyawan. Hasil interaksi negatif menunjukkan pentingnya menyeimbangkan kebijakan disiplin kerja dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja. Manajemen perlu mempertimbangkan bahwa karyawan yang puas mungkin tidak memerlukan disiplin yang ketat untuk tetap berkinerja tinggi, dan pendekatan yang terlalu disiplin bisa kontraproduktif. Sebaliknya, bagi karyawan dengan kepuasan kerja yang lebih rendah, disiplin yang lebih kuat diperlukan untuk mendorong peningkatan kinerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin di tempat kerja dapat meningkatkan hasil, hal ini mencapai tujuan ini dengan kurang efektif ketika pekerja menyukai pekerjaan mereka. Ketika pekerja puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung tidak membiarkan disiplin yang lemah di tempat kerja memengaruhi produktivitas mereka. Ketika pekerja senang dengan pekerjaan mereka, mereka tidak melihat kebutuhan untuk mendorong diri mereka lebih keras untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Ningsih (2023), Arthur (2021), dan Dahlia (2023) ketiga faktor ini-motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja- memengaruhi dan bergantung satu sama lain. Hal ini didukung oleh fakta bahwa bahagia di tempat kerja meningkatkan produktivitas dan pengendalian diri. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang bagaimana kepuasan kerja memoderasi kolerasi antar disiplin kerja serta kinerja karyawan. Dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mengurangi dampak positif dari disiplin kerja terhadap kinerja, penemuan ini menggarisbawahi kompleksitas dinamika di tempat kerja modern. Meskipun disiplin kerja adalah aspek yang penting saat menjaga produktivitas serta kualitas kinerja, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin yang berlebihan tidak selalu efektif, terutama jika karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan mereka. **53** 4.6 Implikasi

Hasil Penelitian 4.6 1 Implikasi Teoritis Pentingnya motivasi intrinsik dan disiplin tugas dalam efisiensi organisasi lebih lanjut diterangi oleh temuan penelitian ini. Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh kepuasan kerja karena memoderasi hubungan antara insentif kerja dan

disiplin kerja, seperti yang ditunjukkan pada hasil. Teori Expectancy menyatakan bahwa kinerja seseorang dalam pekerjaan dipengaruhi oleh ekspektasi bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik (expectancy), bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan hasil atau imbalan tertentu (instrumentality), dan bahwa hasil atau imbalan tersebut dihargai (valence). a. Expectancy (Harapan): Menurut Teori Expectancy , karyawan harus percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik (Chariri, 2019). Namun, penelitian ini Menurut penelitian, kepuasan kerja dapat mengurangi hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja. Oleh karena itu, tingkat motivasi intrinsik seorang pekerja tidak relevan (tinggi expectancy), jika mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka, keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik. b. Instrumentality (Keterhubungan): Disiplin kerja adalah faktor yang memastikan bahwa kinerja yang baik akan dihargai atau dihargai secara memadai. Namun, dengan kepuasan kerja yang rendah, hubungan antara disiplin kerja dan kinerja juga dapat melemah. Ini berarti bahwa karyawan mungkin tidak melihat keterhubungan yang kuat antara disiplin dan penghargaan kinerja jika mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka. 1 41 c.

Valence (Nilai): Kepuasan kerja juga berkaitan dengan valence , yaitu seberapa besar seseorang menghargai hasil atau imbalan dari kinerja yang baik. Namun, jika kepuasan kerja rendah, motivasi untuk mencapai kinerja tinggi mungkin berkurang karena hasil atau imbalan tersebut dianggap kurang berharga.

4.6.2 Implikasi Praktis Bagi praktisi manajemen, temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan kepuasan kerja bersama dengan motivasi kerja serta disiplin kerja. Program motivasi dan disiplin kerja perlu dirancang secara komprehensif dan disesuaikan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Manajemen harus menyadari bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja perlu diimbangi dengan pengelolaan kepuasan kerja yang baik untuk menghindari efek negatif moderasi yang dapat mengurangi dampak positif, seperti:

1. Peningkatan motivasi kerja melalui program pelatihan, pengembangan karir, dan sistem



penghargaan yang efektif. 2. Peningkatan disiplin kerja dengan memperjelas aturan dan prosedur, serta menerapkan sistem disiplin yang konsisten. 3. Peningkatan kepuasan kerja melalui penyesuaian gaji/upah, peningkatan kesempatan promosi, dan peningkatan kondisi kerja secara keseluruhan. Motivasi kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja secara individu meningkatkan kinerja karyawan. Namun, ada batasan efektivitas ketika kedua variabel ini tinggi secara bersamaan. Manajemen perlu menyadari bahwa ketika karyawan sudah sangat puas dengan pekerjaan mereka, tambahan motivasi kerja mungkin tidak meningkatkan kinerja sebanyak yang diharapkan, dan sebaliknya. Dengan demikian, strategi manajemen yang holistik dan komprehensif yang mempertimbangkan motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan. 2

4 5 9 20 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 5.1 Kesimpulan Berdasarkan hasil

analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. 2 9 32 Motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja

memoderasi hubungan antara motivasi kerja pada kinerja karyawan dengan efek negatif. 4. Kepuasan kerja memoderasi hubungan antar disiplin kerja pada kinerja karyawan dengan efek negatif. 5.2 Keterbatasan Penelitian Penting untuk mempertimbangkan keterbatasan penelitian: 1. Sampel Terbatas Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. PQRS Divisi Finance AR Regional 1, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh perusahaan atau industri lainnya. 2. Variabel Terbatas Penelitian ini hanya mempertimbangkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan tidak diperhitungkan. 3. Desain Penelitian Desain penelitian ini ialah cross-sectional dimana dalam penelitian ini hanya menangkap data pada satu titik waktu. 5.3 Saran Berdasarkan keterbatasan dan hasil penelitian, saran dapat dibuat untuk meningkatkan praktik manajemen dan memandu penelitian di masa mendatang: 1. Bagi Perusahaan a) Peningkatan

kesejahteraan gaji dan upah melalui peninjauan berkala terhadap struktur gaji untuk menyusun skema kenaikan gaji yang transparan dan berbasis kinerja. b) Menciptakan peluang pengembangan karir dan promosi dengan membuat program pengembangan karir yang jelas dan jalur promosi yang transparan. 43 c) Meningkatkan sistem penghargaan dan pengakuan untuk karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa melalui program "Employee of the Month" atau penghargaan tahunan berdasarkan kinerja dan kontribusi. d) menegakkan aturan dan prosedur yang jelas serta memastikan kualitas kerja yang tinggi dengan menyediakan panduan dan SOP yang mudah diakses. 2. Penelitian Lanjutan a) Penelitian di masa depan dapat memperluas sampel ke berbagai perusahaan dan industri untuk meningkatkan generalisasi hasil. b) Menggunakan desain penelitian longitudinal dapat membantu memahami dinamika kaitan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja, serta kinerja karyawan dalam jangka waktu yang lebih panjang.



REPORT #21999947

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.98% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6459/9/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.81% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41000/1/KEVIN%20...	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.45% jimfeb.ub.ac.id https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/3412/3057	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.44% eprints.uny.ac.id https://eprints.uny.ac.id/25383/1/SKRIPSI.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.43% eprints.uny.ac.id https://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.38% repositori.unimma.ac.id http://repositori.unimma.ac.id/4041/1/19.0101.0183_COVER_BAB%20I_BAB%20...	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.35% dspace.uii.ac.id https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/35065/17312029.pdf?sequ...	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.32% repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/1864/5/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.31% dspace.uii.ac.id https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/4185/08%20naskah%20pu...	●



REPORT #21999947

INTERNET SOURCE		
10. 0.3%	jurnal.um-palembang.ac.id https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/download/7884/4057	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.3%	repository.unj.ac.id http://repository.unj.ac.id/33532/7/BAB%20IV%20.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.28%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7655/10/BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
13. 0.25%	repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/1194/5/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.24%	ejournal.undiksha.ac.id https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMPP/article/view/29577/pdf	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.24%	ejurnal.unisri.ac.id https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/509/445	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.22%	ejournal.pelitaindonesia.ac.id https://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view..	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.21%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.111.20.0113/B.111.20.0113-0..	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.2%	dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/17141/05.4%20bab%204.p..	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.2%	repository.unbari.ac.id http://repository.unbari.ac.id/1139/1/Danang%20Saputro%20baru.pdf	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.18%	eprints.unm.ac.id https://eprints.unm.ac.id/10662/1/JURNAL.pdf	●



REPORT #21999947

INTERNET SOURCE		
21. 0.18%	repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/525/6/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.18%	cerdika.publikasiindonesia.id https://cerdika.publikasiindonesia.id/index.php/cerdika/article/download/738/9..	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.18%	repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/15473/37/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.17%	journal.lembagakita.org https://journal.lembagakita.org/index.php/jemsi/article/download/1722/1252/5...	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.16%	kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/15753/5/BAB_III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.15%	eprints.ummetro.ac.id http://eprints.ummetro.ac.id/2039/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.15%	repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/2623/8/13.4.%20BAB%20IV_Joko%20Paulana.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
28. 0.15%	repository.uinbanten.ac.id http://repository.uinbanten.ac.id/8117/6/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.14%	repository.ar-raniry.ac.id https://repository.ar-raniry.ac.id/28559/1/Buku%20Metodologi%20Penelitian%2..	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.14%	www.sodexo.co.id https://www.sodexo.co.id/blog/pengembangan-karier-karyawan/	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.13%	jurnal.upb.ac.id https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equalibrium/article/download/104/82	●



REPORT #21999947

INTERNET SOURCE		
32.	0.12% ejournal.unesa.ac.id <i>https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29543/27067</i>	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.12% repo.undiksha.ac.id <i>https://repo.undiksha.ac.id/2951/6/1617041174-BAB%204%20HASIL%20DAN%2...</i>	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.12% repository-penerbitlitnus.co.id <i>https://repository-penerbitlitnus.co.id/80/1/METODOLOGI%20PENELITIAN%20P...</i>	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.12% www.recruitfirst.co.id <i>https://www.recruitfirst.co.id/id/blog/faktor-kepuasan-kerja/</i>	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.12% sipora.polije.ac.id <i>https://sipora.polije.ac.id/24627/2/BAB%201%20PENDAHULUAN.pdf</i>	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.12% jurnal.penerbitseval.com <i>https://jurnal.penerbitseval.com/jurnal/index.php/kompeten/article/download/...</i>	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.11% repo.darmajaya.ac.id <i>http://repo.darmajaya.ac.id/7822/7/BAB%203.pdf</i>	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.11% eprints.upj.ac.id <i>https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6038/11/BAB%20IV.pdf</i>	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.1% lp2m.uma.ac.id <i>https://lp2m.uma.ac.id/2022/02/26/pengembangan-produk-definisi-dan-strateg...</i>	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.09% www.talenta.co <i>https://www.talenta.co/blog/8-metode-dalam-menilai-kinerja-karyawan/</i>	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.09% repository.untag-sby.ac.id <i>http://repository.untag-sby.ac.id/10536/2/BAB%204.pdf</i>	●



REPORT #21999947

INTERNET SOURCE		
43.	0.08% www.academia.edu	●
	https://www.academia.edu/70495844/Efikasi_Diri_Dengan_Kesiapan_Kerja_Pad..	
INTERNET SOURCE		
44.	0.08% ejournal.stiepancasetia.ac.id	●
	https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/download/136/110/	
INTERNET SOURCE		
45.	0.07% repository.stie-mce.ac.id	●
	http://repository.stie-mce.ac.id/1511/4/4.%20BAB%20III%20METODE%20PENEL...	
INTERNET SOURCE		
46.	0.07% repository.umy.ac.id	●
	http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25980/8.%20BAB%20I...	
INTERNET SOURCE		
47.	0.06% repository.binadarma.ac.id	●
	http://repository.binadarma.ac.id/1838/2/Hernawan%20Susanto%20Bab%201.p..	
INTERNET SOURCE		
48.	0.05% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7553/4/Daftar%20Isi.pdf	
INTERNET SOURCE		
49.	0.05% repositori.wbi.ac.id	●
	https://repositori.wbi.ac.id/bitstream/handle/123456789/60/3%20Contents.pdf?..	
INTERNET SOURCE		
50.	0.05% repository.stieipwija.ac.id	●
	http://repository.stieipwija.ac.id/1004/1/AGUS%20HIDAYAT%20FULL%20DOC.pdf	
INTERNET SOURCE		
51.	0.04% repository.radenintan.ac.id	●
	http://repository.radenintan.ac.id/3563/1/SKRIPSI.pdf	
INTERNET SOURCE		
52.	0.03% repo.darmajaya.ac.id	●
	http://repo.darmajaya.ac.id/222/5/BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
53.	0.03% dspace.uc.ac.id	●
	https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/1289/daftar%20isi.pdf?seq..	



REPORT #21999947

INTERNET SOURCE

54. **0.03%** etheses.uin-malang.ac.id ●

http://etheses.uin-malang.ac.id/2330/8/10520023_Bab_4.pdf

INTERNET SOURCE

55. **0.02%** repository.upi.edu ●

http://repository.upi.edu/53722/4/S_MIK_1605424_Chapter3.pdf

INTERNET SOURCE

56. **0.02%** repository.uin-suska.ac.id ●

<https://repository.uin-suska.ac.id/19781/5/5.%20DAFTAR%20ISI%20%281%29.p...>

● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.01%** ejournal.stiepancasetia.ac.id

<https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/download/136/110/>

INTERNET SOURCE

2. **0%** sipora.polije.ac.id

<https://sipora.polije.ac.id/24627/2/BAB%201%20PENDAHULUAN.pdf>