

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**

**(Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan)**

**Mahaputra Adipradana, Andriyani<sup>1</sup>**

**Email: mahaputraadipradana4444@gmail.com**

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl. Prof.  
Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance with job satisfaction as a moderating variable. This research consists of two independent variables, one dependent variable, and one moderating variable. The independent variables in this study are work discipline and work motivation. The dependent variable in this study is employee performance. The moderating variable in this study is job satisfaction. The population in this study were all employees of the CV Batik Wahyu Kencana company in Pekalongan City. The study used a population of 85 respondents. The data collection technique is done by using a questionnaire. Analysis of research data using Moderated Regression Analysis (MRA). The results of this study indicate that work discipline on employee performance has a positive and significant effect. Work motivation on employee performance has a positive and significant effect, then job satisfaction can moderate work discipline which has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction can also moderate work motivation which has a positive and significant effect on employee performance.*

*Key words: work discipline, work motivation, employee performance, job satisfaction*

### **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja adalah perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan melalui prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan sebuah perusahaan. Oleh karena itu hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik sebab tanpa kinerja yang baik, perusahaan tidak akan mencapai tujuannya (Setiawan, 2013).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2014). Sedangkan menurut Kiruja (2013), kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi; kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan, dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi yang digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan memengaruhi beberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi, meliputi kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Salah satu anteseden dari kinerja karyawan yang banyak diteliti adalah disiplin kerja. Disiplin kerja ialah kepatuhan terhadap peraturan yang dilakukan untuk membentuk keadaan tertib, berdaya guna, dan berhasil guna di lingkungan kerja melalui

---

<sup>1</sup> Corresponding author

suatu sistem pengaturan yang tepat (Hasibuan, 2011). Sedangkan menurut Pawirosumarto *et al.*, (2017) disiplin kerja ialah mekanis yang digunakan oleh pimpinan untuk berhubungan dengan karyawan sehingga para karyawan sanggup memperbaiki sikap dan usaha untuk mengoptimalkan kemauan individu untuk mematuhi aturan dan norma perusahaan.

Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena jika tidak ada kedisiplinan dalam bekerja maka semua pekerjaan akan mendatangkan hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan serta kurang memuaskan (Tumilaar, 2015). Kedisiplinan dapat digambarkan apabila karyawan datang dan pulang sesuai waktu yang telah ditentukan, dapat menyelesaikan pekerjaannya, patuh terhadap peraturan serta norma sosial perusahaan, kedisiplinan wajib dibangun dalam perusahaan, karena tanpa bantuan disiplin karyawan yang baik maka tidak mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sumaki, 2015).

Selain disiplin kerja, anteseden lainnya dari kinerja karyawan yang banyak diteliti adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah keinginan melakukan sesuatu dengan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, dikondisikan oleh upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Intinya karyawan termotivasi untuk melakukan tugasnya tergantung pada kekuatan motif yang memengaruhi mereka (Robbins, 2005). Sedangkan menurut Setiawan (2016) motivasi kerja adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan.

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seorang karyawan yang mendasari perilaku seseorang (Pawirosumarto *et al.*, 2017). Kiruja (2013) menemukan bahwa pada perusahaan, karyawan yang termotivasi dalam bekerja memiliki dorongan untuk produktivitas, kualitas, kuantitas, komitmen, dan dorongan yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Motivasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas seorang karyawan; untuk mengisi kesenjangan antara kemampuan karyawan dan kemauannya, organisasi harus memotivasi karyawan sehingga ia dapat memberikan hasil sesuai dengan kemampuannya. Ketika perusahaan meningkatkan efisiensi karyawan melalui motivasi, hal itu juga akan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, mengurangi biaya, dan meningkatkan efisiensi perusahaan (Masud & Veronica, 2015).

Dengan adanya kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menambahkan variabel pemoderasi. Penelitian ini mengajukan kepuasan kerja sebagai pemoderasi, dengan mengacu pada penelitian Alhamdi (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, karyawan yang puas mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga akan memaksimalkan kinerja karyawan (Alhamdi, 2018).

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja ialah prediktor kinerja dari karyawan. Tujuan perusahaan dapat direalisasikan jika budaya disiplin kerja direalisasikan secara tepat. Implementasi disiplin kerja dilandaskan melalui kesadaran akan terciptanya kondisi selaras antara keinginan dan kenyataan. Kondisi harmonis dibarengi keselarasan antara kewajiban serta kewajiban karyawan. Sehingga diartikan disiplin kerja ialah perilaku kesetiaan dan ketaatan individu serta kelompok terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dilihat melalui perilaku dan perbuatan (Nugrahaningsih & Julaela, 2017).

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan dalam menjalankan tugas yang mana akan memengaruhi bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam memastikan serta memengaruhi kualitas pekerjaan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan, teruntuk kesesuaian waktu dapat menentukan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang optimal, tercermin dari tanggungjawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan; tanggungjawab karyawan tersebut akan menentukan sejauhmana karyawan memberikan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya akan memberikan hasil kerja karyawan yang lebih baik (Pratama & Dihan, 2017). Tingkat disiplin kerja juga memengaruhi hasil kinerja dari sumber daya manusia yang ada, dengan kata lain tanpa disiplin kerja tingkat pengaturan waktu yang ada tidak akan stabil sehingga kinerja yang ada akan terganggu (Sajangbati, 2013).

Adanya disiplin kerja karyawan yang tinggi seperti presensi, kesesuaian waktu masuk dan pulang kerja, kepatuhan akan aturan, mematuhi langkah kerja serta menjalankan tugas dan kewajiban mampu meningkatkan kinerja karyawan; disiplin kerja tinggi yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan kinerja maka keberhasilan pencapaian target perusahaan akan meningkat (Madjid & Tufik, 2017).

Berdasarkan argumentasi tersebut dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja ialah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan tiga indikator, meliputi kebutuhan, keinginan harapan, dan lingkungan kerja (Murti & Srimulyani, 2013). Motivasi kerja mendorong karyawan dalam bekerja lebih keras lagi untuk mencapai tujuannya, sehingga akan mengoptimalkan kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Rivai, 2005).

Apabila karyawan mempunyai motivasi kuat dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), sehingga karyawan termotivasi untuk mengerjakannya dengan benar. Sehingga dorongan baik dari dalam ataupun luar diri karyawan akan memperoleh kinerja yang baik (Lusri & Siagian, 2017). Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dalam pencapaian tujuannya, dan memaksimalkan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Setiap peningkatan dorongan kerja pegawai meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Rozalia, 2015).

Dengan motivasi yang dimiliki karyawan membuat mereka bekerja dengan benar; memperoleh dorongan yang baik, pimpinan perusahaan wajib memahami apa saja keperluan karyawan, yang memotivasi pekerjaan ialah guna memenuhi keperluan mereka. Motivasi untuk menjawab keperluan dan kebutuhan karyawan bekerja dengan baik dengan keinginan memperoleh upah atas kerja keras yang telah mereka lakukan (Alhamdi, 2018).

Berdasarkan argumentasi tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Peran Kepuasan Kerja sebagai Pemoderasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan akan bekerja penuh semangat jika kepuasan didapatkan melalui pekerjaannya serta kepuasan kerja karyawan ialah kunci motivasi moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011).

Kepuasan kerja dan disiplin kerja di mana kedua faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan,

karyawan yang mempunyai kepuasan kerja pasti memiliki kesetiaan tinggi terhadap perusahaannya, karyawan melaksanakan berbagai macam tugas yang dibebankan pada karyawan dengan penuh rasa tanggung jawab serta memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaannya, memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor tersebut guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawannya yang nantinya akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan dan kedisiplinan kerja karyawan tersebut kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja (Nugrahaningsih & Julaela, 2017).

Disiplin kerja dalam menjalankan pekerjaan merupakan suatu hal yang wajib dimiliki karyawan yang mengharapkan kepuasan kerja; disiplin kerja berupa ketepatan waktu kerja, kepatuhan akan tugas yang diberikan, serta pemanfaatan sarana secara maksimal, jika karyawan disiplin dalam bekerja, secara otomatis tidak ada angka pengurang atas imbalan yang akan diterimanya sehingga karyawan akan merasa puas yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Safrina, 2017). Selain itu, dari disiplin kerja yang tinggi karyawan, maka akan merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan mampu merasakan kepuasan dalam bekerja (Madjid & Tufik, 2017). Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi tetapi mempunyai kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan. Tetapi, jika karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan mempunyai kepuasan kerja cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan (Pratama & Dihan, 2017).

Berdasarkan argumentasi tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Peran Kepuasan Kerja sebagai Pemoderasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dalam perusahaannya. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya, akhirnya memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan kinerja karyawan; karyawan yang puas mempunyai dorongan dan keikutsertaan kerja yang tinggi, sehingga akan terus memperbaiki kinerja karyawan (Alhamdi, 2018). Kebutuhan ialah faktor yang penting untuk mendorong karyawan karena sebagai manusia mempunyai berbagai macam kebutuhan primer dan sekunder. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan. (Nurcahyani, 2012).

Kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, kenaikan jabatan, kinerja atasan, lingkungan kerja dan kerja sama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerjanya (Nurcahyani 2012). Motivasi berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus dengan adanya kepuasan kerja sebelumnya, karyawan merasa puas dalam bekerja akan termotivasi yang mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Lusri & Siagian, 2017).

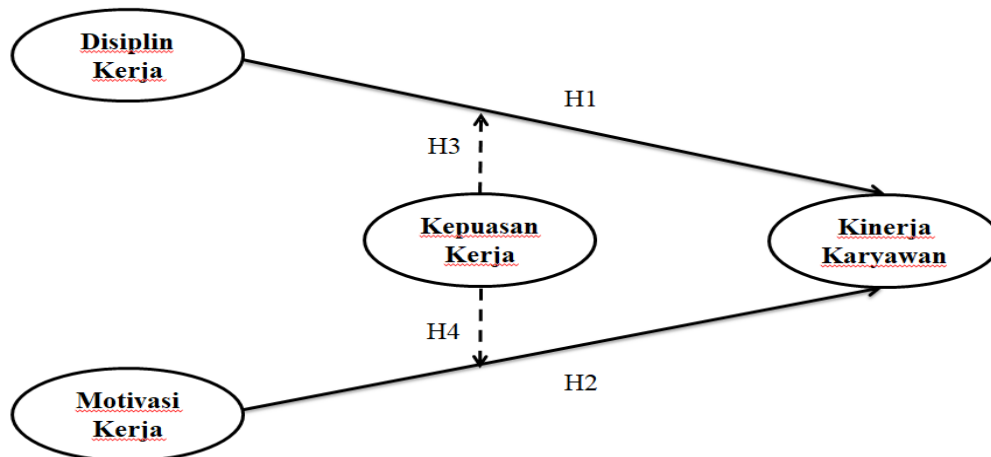
Kepuasan kerja wajib diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja karyawan; karyawan yang memiliki kepuasan bekerja biasanya akan bekerja secara ikhlas tanpa memperhitungkan apa yang telah karyawan selesaikan untuk perusahaan; karyawan menjalankan pekerjaan tanpa menunggu arahan pimpinan, jika karyawan merasa baik maka akan dikerjakan serta jika merasa salah dalam pekerjaannya mereka akan cepat memperbaiki kinerjanya agar tidak melakukan kesalahan yang mengakibatkan berkurangnya kinerja karyawan (Alhamdi, 2018).

Berdasarkan argumentasi tersebut dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

H4: Kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## Model Riset

Gambar 1  
Model Riset



### Sumber Rujukan Hipotesis

H1 : Pawirosumarto ,dkk (2017), Waris (2015), Tumilaar (2015), (Sajangbati, 2013)

H2 : Pawirosumarto ,dkk (2017), Kiruja (2013), Setiawan (2016), Murti dan Srimulyani, (2013), Rozalia (2015).

H3 : Madjid dan Tufik (2017), Nugrahaningsih dan Julaela (2017), Pratama dan Dihan (2017), Safrina (2017)

H4 : Alhamdi (2018), Nurcahyani (2012), Lusri dan Siagian (2017)

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Terdapat empat variabel di dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi (Z) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan sebanyak 85 karyawan. Dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel, tetapi menggunakan metode sensus yang menggunakan semua anggota populasi sebagai responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei langsung dengan menggunakan kuisisioner dengan cara survei langsung ke CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan. Yang terdiri dari 48 pertanyaan responden akan menilai setiap pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dari persepsi responden bahwa responden sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju sesuai dalam kuisisioner. Untuk melakukan pengujian teori dari hasil penelitian, maka peneliti menggunakan metode analisis *Moderated Regression Analysis (MRA)* dan melakukan pengolahan dengan aplikasi IBM SPSS versi 23 sebagai alat bantu analisis kuantitatif.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan. Dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel, tetapi menggunakan metode sensus yang menggunakan semua anggota populasi sebagai responden sebanyak 85 karyawan.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1**  
**Hasil Regresi Linear Berganda - Model 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | <b>3.761</b>                | 3.366      |                           | 1.117 | .267 |
| Disiplin Kerja | <b>.148</b>                 | .041       | <b>.202</b>               | 3.628 | .000 |
| Motivasi Kerja | <b>.666</b>                 | .077       | <b>.656</b>               | 8.645 | .000 |
| Kepuasan Kerja | <b>.225</b>                 | .076       | .225                      | 2.963 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terlihat pada tabel 4.19 pada kolom *Standardized Coefficients* bagian Beta diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + e$$

$$Y = 0,202.X1 + 0,656.X2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) variabel disiplin kerja menunjukkan angka positif sebesar 0,202. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) variabel motivasi kerja menunjukkan angka positif sebesar 0,656. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Dari *Standardized Coefficients* bagian Beta diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh disiplin kerja.

**Moderated Regression Analysis (MRA)**

**Tabel 2**  
**Hasil Moderated Regression Analysis (MRA)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.        |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |             |
| 1 (Constant) | 28.302                      | 1.783      |                           | 15.873 | .000        |
| X1.Z         | .002                        | .001       | <b>.171</b>               | 1.990  | <b>.050</b> |
| X2.Z         | .009                        | .001       | <b>.702</b>               | 8.152  | <b>.000</b> |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terlihat pada tabel 4.20 pada kolom *Standardized Coefficients* bagian Beta diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1.X1*Z + \beta_2.X2*Z + e$$

$$Y = 0,171.X1*Z + 0,702.X2*Z + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) menunjukkan angka positif sebesar 0,171. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja kearah positif terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) menunjukkan angka positif sebesar 0,702. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja kearah positif terhadap kinerja karyawan.

Dari *Standardized Coefficients* bagian Beta diketahui bahwa Kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar daripada kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja.

### Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai adjusted R Square (R<sup>2</sup>). Berikut ini hasil output dari nilai koefisien determinasi yang dibantu oleh SPSS versi 23.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi - Model 1**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .866 <sup>a</sup> | .749     | <b>.740</b>       | 2.956                      |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,740 atau 74% yang menunjukkan bahwa 0,740 variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 26,0 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Selanjutnya:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi - Model 2 (Moderating)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .831 <sup>a</sup> | .691     | <b>.683</b>       | 3.264                      |

a. Predictors: (Constant), X2.Z, X1.Z

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,683 atau 68,3% yang menunjukkan bahwa 0,683 variabel kinerja

karyawan dapat digambarkan melalui disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dengan dimoderasi variabel kepuasan kerja (Z). Sedangkan sisanya sebesar 31,7 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Artinya setelah dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja persentasi pengaruhnya menjadi menurun 0,57 atau 5.7% dari 74% menjadi 68,3%, Jadi kepuasan kerja tetap memoderasi tetapi memperlemah pengaruhnya.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

Uji ini digunakan untuk menentukan analisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat dari besarnya t-hitung terhadap t-tabel dengan uji 2 sisi. Hasil uji signifikansi-t model persamaan pertama dan kedua dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.24 untuk model ke 1 dan tabel 4.25 untuk model ke 2 berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji T atau Uji Parsial – Model 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t            | Sig.        |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|-------------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |              |             |
| 1 (Constant)   | <b>3.761</b>                | 3.366      |                           | 1.117        | .267        |
| Disiplin Kerja | <b>.148</b>                 | .041       | .202                      | <b>3.628</b> | <b>.000</b> |
| Motivasi Kerja | <b>.666</b>                 | .077       | .656                      | <b>8.645</b> | <b>.000</b> |
| Kepuasan Kerja | <b>.225</b>                 | .076       | .225                      | <b>2.963</b> | <b>.004</b> |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

**Tabel 6**  
**Hasil Uji T atau Uji Parsial – Model 2 (Moderating)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.        |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |             |
| 1 (Constant) | 28.302                      | 1.783      |                           | 15.873 | .000        |
| X1.Z         | .002                        | .001       | .171                      | 1.990  | <b>.049</b> |
| X2.Z         | .009                        | .001       | .702                      | 8.152  | <b>.000</b> |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Dalam model persamaan pertama penelitian ini diketahui pada tingkat signifikan 5 persen diperoleh nilai  $t_{tabel}$  ( $df = n-4$ ,  $df = 81$ ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 1,989. Berdasarkan Tabel 4.24 model persamaan pertama Tabel 4.25 model persamaan kedua menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Model regresi 1**

1. Pada variabel X1 (disiplin kerja) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,628 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,989 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga



dapat dibuktikan bahwa **H1 Diterima**. Ini berarti variabel disiplin kerja secara statistik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pada variabel X2 (motivasi kerja) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,645 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,989 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dibuktikan bahwa **H2 Diterima**. Ini berarti variabel motivasi kerja secara statistik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

#### Model regresi 2 (Moderating)

3. Pada variabel X1 (disiplin kerja) dimoderasi variabel Z (kepuasan kerja) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,990 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,989 dan nilai signifikan sebesar  $0,049 < 0,05$ , sehingga dapat dibuktikan bahwa **H3 Diterima**. Ini berarti variabel kepuasan kerja dapat memoderasi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
4. Pada variabel X2 (motivasi kerja) dimoderasi variabel Z (kepuasan kerja) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,152 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,989 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dibuktikan bahwa **H4 Diterima**. Ini berarti variabel kepuasan kerja dapat memoderasi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

#### Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, didapat hasil yang kemudian dirangkum pada tabel 4.26. Selanjutnya, dilakukan interpretasi terhadap rangkuman tabel tadi pada sub bab berikut.

**Tabel 7**  
**Ringkasan Uji Hipotesis**

|    | Hasil  | T hitung | Sig.  | Ket.      |
|----|--|----------|-------|-----------|
| H1 | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan                                      | 3,628    | 0,000 | Terdukung |
| H2 | Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan                                      | 8,645    | 0,000 | Terdukung |
| H3 | kepuasan kerja dapat memoderasi disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1,990    | 0,049 | Terdukung |
| H4 | Kepuasan kerja dapat memoderasi motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 8,152    | 0,000 | Terdukung |

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pertama pada tabel 4.24 yang menunjukkan bahwa signifikansi (Sig). Variabel disiplin kerja sebesar  $0,000 < probabilitas 0,05$  dan nilai t hitung  $3,628 > t$  tabel 1,989, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan atau hipotesis pertama (**H1**) **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja semakin baik dilakukan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja, semakin menurun kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin ialah prediktor kinerja karyawan. Tujuan perusahaan dapat terwujud apabila budaya disiplin kerja direalisasikan maksimal. Pelaksanaan disiplin kerja didasari keyakinan dan kepercayaan akan menciptakan kondisi yang sesuai antara keinginan dengan kenyataan. Keadaan yang diawali oleh kesesuaian antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga hal tersebut dapat diartikan disiplin kerja ialah sikap kesetiaan dan ketaatan individu maupun kelompok karyawan terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dari perilaku dan perbuatan (Nugrahaningsih & Julaela, 2017).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pawirosumarto, dkk (2017), Nugrahaningsih dan Julaela, (2017), Sajangbati (2013), Pratama dan Dihan (2017), dan Madjid dan Tufik, (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji t pertama pada tabel 4.24 yang menunjukkan signifikansi (Sig). Variabel motivasi kerja sebesar  $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$  dan nilai  $t \text{ hitung } 8,645 > t \text{ tabel } 1,989$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan atau hipotesis pertama (**H2**) **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja semakin baik dilakukan maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk motivasi kerja, semakin menurun kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja ialah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan tiga indikator, meliputi kebutuhan, keinginan harapan, dan lingkungan kerja (Murti & Srimulyani, 2013).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kurija (2013), Setiawan (2016), Alhamdi (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Pemoderasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t pertama pada tabel 4.25 yang menunjukkan bahwa signifikansi (Sig). Variabel disiplin kerja sebesar  $0,049 < \text{probabilitas } 0,05$  dan nilai  $t \text{ hitung } 1,990 > t \text{ tabel } 1,989$ , maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan atau hipotesis pertama (**H3**) **diterima**.

Kepuasan kerja dapat meningkatkan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan semangat jika kepuasan didapatkan dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan ialah kunci motivasi moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja karyawan dalam mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011).

Variabel kepuasan dan disiplin kerja dimana kedua faktor ini ialah penyebab dan penentu baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan, karyawan yang memiliki kepuasan kerja pasti mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya, karyawan akan menyelesaikan berbagai macam tugas yang dibebankan kepada mereka dengan penuh rasa tanggung jawab dan akan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaannya, memberikan solusi terhadap faktor-faktor tersebut agar mampu menjaga

kepuasan kerja para karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan pada perusahaannya (Nugrahaningsih & Julaela, 2017).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Pemoderasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t pertama pada tabel 4.25 yang menunjukkan bahwa signifikansi (Sig). Variabel motivasi kerja sebesar  $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$  dan nilai t hitung  $8,152 > t \text{ tabel } 1,989$ , maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan atau hipotesis pertama (**H4**) **diterima**.

Kepuasan kerja dapat memengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas hariannya di perusahaan. Pegawai yang tidak puas bekerja terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, akan memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja antar karyawan berkaitan erat dengan kinerja karyawan; karyawan yang puas akan mempunyai dorongan serta keikut-sertaan kerja yang tinggi, sehingga akan mengoptimalkan kinerja karyawan (Alhamdi, 2018). Kebutuhan merupakan faktor penting untuk memotivasi karyawan sebagai manusia pasti mempunyai aneka kebutuhan primer dan sekunder. Karyawan akan terdorong jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan. (Nurchayani, 2012).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan. Artinya semakin baik disiplin kerja dilakukan maka kinerja karyawan akan meningkat. sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja, semakin menurun kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan. Artinya semakin baik motivasi kerja dilakukan maka kinerja karyawan akan meningkat. sebaliknya, semakin buruk motivasi kerja, semakin menurun kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya kepuasan kerja dapat memperkuat variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan
4. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja dapat memperkuat variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan.

### **Saran untuk Penelitian Mendatang**

Keterbatasan dan kelemahan penelitian ini dapat diperbaiki pada penelitianpenelitian berikutnya. Beberapa saran dari peneliti yang dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya adalah ruang lingkup penelitian dapat diperluas. sehingga ke depan dapat dilakukan penelitian yang melibatkan beberapa perusahaan atau organisasi serupa. Kedua, penelitian dengan metode kualitatif dapat dilakukan pada penelitian dengan topik sejenis kedepannya. Ketiga, penambahan atau perubahan variabel sangat memungkinkan sehingga dapat memberikan opsi lebih dalam pencarian jurnal atau referensi yang sesuai dan layak digunakan.

**REFERENSI**

- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 57–68. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Kiruja, E. M. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *Scientist*, 16(3), 35–37.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Madjid, R., & Tufik, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT.Prodia Widyahusada Cabang Sunter Jakarta. *Stress, Strain, and Their Moderators: An Empirical Comparison of Entrepreneurs and Managers*, 4(1), 77–91.
- Mangkunegara, D. (2014). manajemen sumber daya manusia. *International Journal*.
- Masud, I., & Veronica, A. (2015). Impact of Motivation on Employee Performance: The Case Of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, 3(11), 1218–1237.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.
- Nurchayani, N. M. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ULTIMA Accounting*, 4(2), 52–71.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614.
- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115–135. <https://doi.org/10.18196/bti.82087>
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 26(2).
- Safrina, E. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (Spbu) di Kabupaten Bireuen. *Ekonomika Dan Bisnis*, 18(2), 116–127.
- Sajangbati, I. (2013). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 667–678.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*

- (JIM), 1(4).
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Stephen P. Robbins. (2005). *Principles of organizational behavior. International, Prentice Hall*.
- Sumaki, W. J. (2015) Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 538–549.
- Tumilaar, B. R. (2015). the Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 787–797.
- Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251.
- Wijaya, T. dan F. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9.