

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
PEGADAIAN (PERSERO) CP TERANDAM PADANG

Oleh

Aminar Sutra Dewi¹, Wirma Chentya²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Email: aminarsutradewi@akbpstie.ac.id, wirmachentya15@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and discipline on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Pegadaian (Persero) CP Terandam Padang. This type of research is quantitative research. The sample consisted of 87 employees of PT Pegadaian (Persero) CP Terandam Padang using total sampling. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, and hypothesis testing. The results showed that variable Motivation, discipline and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance at PT Pegadaian (Persero) CP Terandam Padang. Motivation and Discipline partially have a positive and significant effect on Job Satisfaction at PT Pegadaian (Persero) CP Terandam Padang. And job satisfaction as an intervening variable can mediate the relationship between motivation and discipline variables on employee performance.

Keywords: Motivation, Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan salah satu variabel penggeraknya adalah memicu sebuah perubahan. Setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan dan *sustainable*. Tantangan dan perubahan dan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Satu tokoh penting yang mempengaruhi efektifitas organisasi adalah sumber daya manusia yang sering disebut *human capital*. Apabila pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan baik dan tepat, niscaya akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan *solid* dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang dilakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses pencapaian kebutuhan yang diinginkan,

sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Keberhasilan suatu organisasi baik keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada kinerja karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan (Bentar et al., 2017).

PT. Pegadaian (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang usahanya bergerak dalam bidang pinjaman kepada masyarakat atau hukum gadai. Untuk mencapai tujuannya tersebut, PT. Pegadaian (Persero) bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya seperti : FIF, OTO, dan ADIRA *finance*. Oleh sebab itu PT. Pegadaian (Persero) diharapkan semaksimal mungkin untuk dapat memiliki sumber daya manusia atau staf dan sumber daya bukan manusia yang berkualitas. Berbagai jenis program intern dan ekstern telah dilakukan oleh PT. Pegadaian (Persero), yang

disesuaikan dengan kebutuhan dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Karyawan dan beberapa karyawan di PT. Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang terkait kinerja, penulis menemukan adanya permasalahan kualitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, seperti penggunaan biaya operasional perusahaan yang belum terealisasi dengan baik, dimana penggunaannya tidak mencapai target yang telah ditentukan sehingga menghambat kinerja pada PT. Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang di masa depan, sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih rendahnya inisiatif pegawai, dimana pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, yaitu ketika ada beberapa tugas yang belum dilaksanakan oleh beberapa pegawai contohnya seorang pegawai diberikan tugas atau pekerjaan membuat rancangan sistem pelayanan konsumen yang baik dan belum dikerjakannya tetapi teman satu divisi tidak memiliki inisiatif untuk membantu mengerjakannya. Dari hasil data dan wawancara ditemui permasalahan yang terjadi di PT. Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang yang terkait dengan kinerja karyawan dilihat dari Tabel 1. Berikut ini akan disajikan realisasi pencapaian kinerja periode tahun 2018-2019 PT. Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang.

Tabel 1. Realisasi Pencapaian Kinerja Periode Januari-Desember 2019 dan 2020

No	Sasaran	Target		Realisasi	
		Kinerja Karyawan	%	2019	2020
1	Perspektif Keuangan	Efektifitas Penggunaan Anggaran: - Biaya operasional	75%	73,44%	71,09%
2	Perspektif Pelanggan	Kepuasan Pelanggan: - Pelayanan Pelanggan	70%	61,00%	65,35%
3	Perspektif Proses Internal	Proses Internal:	90%	89,67%	87,37%
		- Mengembangkan jasa pelayanan unggulan yang inovatif - Mengembangkan sistem yang sudah ada menjadi lebih inovatif	90%	83,04%	87,78%
4	Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan	Pembelajaran dan Pertumbuhan:	70%	68,84%	66,33%
		- Terwujudnya kepuasan kerja	87%	86,43%	84,21%
		- Terwujudnya peningkatan - Terwujudnya budaya kerja yang baik	90%	87,75%	88,81%

Sumber: PT. Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang tidak baik pada tahun 2019 dan 2020, karena pada tahun 2019 dan 2020 tidak tercapainya target kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada indikator perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses internal serta perspektif pembelajaran dan pertumbuhan yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2018 dan 2019 terdapat masalah pada kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung karyawan tersebut.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Seperti diketahui bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan (Sadat et al., 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku (Sadat et al., 2020).

Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*) dari pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerja dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terdapat pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Nurrahmawati, 2019).

Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik (Susanto, 2019).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator motivasi kerja tertinggi adalah tingkat usaha karyawan. Hal ini menunjukkan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tinggi. Selain itu, indikator motivasi kerja yang dinilai paling rendah adalah tingkat kegigihan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka ketika dihadapkan lingkungan kerja kurang mendukung masih rendah.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Rangel Sousa Simoes et al., 2017) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Maknanya bahwa motivasi kerja

yang semakin baik akan meningkatkan kinerja yang mampu dicapai karyawan di Kantor Kabupaten Ainaro Timor-Leste.

H1: Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan **Hubungan Antara Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan (Susanto, 2019).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019) menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja tertinggi adalah keefektifan waktu. Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan terhadap arahan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, indikator kepuasan kerja yang dinilai paling rendah adalah kepatuhan terhadap peraturan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kepatuhan terhadap peraturan masih rendah.

Menurut (Dewi & Wulandari, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin pegawai yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturanaturan secara tertulis

yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan maupun bawahan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Rangel Sousa Simoes et al., 2017) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, hal ini dapat dijelaskan bahwa disiplin diri yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste.

H2: Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya (Nurrahmawati, 2019).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nuryatin (2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurrahmawati (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Maknanya bahwa Kepuasan kerja dapat meningkat apabila kepuasan kerja didukung dengan gaji yang diperoleh karyawan sesuai, kepuasan

dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan peningkatan karier yang akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H3: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nuryatin (2019) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2019) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini berarti seringkali karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan / motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja.

H4: Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Antara Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2019) menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti jika seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai target maka karyawan tidak akan mendapat teguran dari atasan sehingga karyawan tersebut mengalami kepuasan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Surahayu (2020) menyatakan bahwa Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja di UPTD Pasar II Kebumen. Artinya semakin tinggi disiplin akan meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya, jika disiplin semakin rendah maka akan memperburuk kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dapat mempengaruhi untuk peningkatan kepuasan kerja di UPTD Pasar II Kebumen.

H5: Diduga Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nuryatin (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap Kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap Kinerja karyawan.

H6: Diduga Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Data dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang didasarkan pada filsafat metode penelitian berbasis positivisme digunakan untuk mencari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menggambarkan dan pengujian hipotesis diberikan. Penelitian kuantitatif terdiri dari setiap jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan persentase dan perhitungan statistik lainnya. Dengan kata lain penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dapat dijelaskan dengan angka dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu (Sugiyono, 2017).

Menurut (Sugiyono, 2017) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau

nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah pada PT. Pegadaian (Persero) CP Terendam. Lokasi penelitian ini berada di Jalan Proklamasi No. 22, Kelurahan Terendam, Kecamatan Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat.

Penelitian ini memiliki tujuan utama populasi pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Terendam sebanyak 87. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *total sampling*, dengan teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*. *Total sampling* adalah salah satu teknik *sampling nonprobability* sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menjadikan seluruh jumlah populasi menjadi sampel. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Terendam sebanyak 87 Orang karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Jenis data adalah kuantitatif. Data yang berupa angka (*metric*) dan data ini di bisa dari pengujian langsung begitu juga dari nominal yang diambil dari data disebut data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dari karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Terendam. Metode dari pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017) Kuesioner atau biasa disebut daftar pertanyaan adalah teknik/cara pengumpulan data yang dilakukan melalui proses menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan juga bersifat terbuka, dengan jawaban yang telah disediakan, yaitu harus di isi oleh responden dengan cara memilih salah satu jawaban alternatif yang telah di sediakan oleh peneliti. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, pengaruh dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Variabel Penelitian dan Indikatornya

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan 4. Efektivitas hasil kerja 5. Kemandirian	(Simoes et al., 2017)
2	Motivasi (X1)	Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	(Susanto, 2019)
3	Disiplin (X2)	Disiplin kerja merupakan penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika seseorang menyimpang dari peraturan, namun tidak semua ketentuan disiplin berbentuk hukuman.	1. Taat terhadap aturan perusahaan 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya	
4	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan merupakan perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja (hasil) yang diharapkan jika kinerja memenuhi harapan perusahaan	1. The work (pekerjaan sendiri) 2. Pay (Gaji/bayar) 3. Supervision (atasan) 4. Co-worker (rekan kerja) 5. Working condition (kondisi kerja)	

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dikembangkan untuk melakukan estimasi/prediksi nilai variabel dependen (Y).

$$Y_i = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

$$Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan: Y_i : Kinerja Karyawan, β_1 : Koefisien regresi untuk motivasi, β_2 : Koefisien regresi untuk disiplin, β_3 : Koefisien regresi untuk kepuasan kerja, e : Error

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Koefisien Regresi)

Uji t untuk menguji signifikansi antara variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara parsial dapat dilihat dari tingkat signifikansi dan perbandingan t hitung dan t tabel. Apabila t hitung > t tabel dan signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya (Ghozali 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan proses pengolahan data dapat dinarasikan uji validitas variabel penelitian seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
Item_1	0,415	0,300	Valid
Item_2	0,796	0,300	Valid
Item_3	0,738	0,300	Valid
Item_4	0,734	0,300	Valid
Item_5	0,387	0,300	Valid
Item_6	0,450	0,300	Valid
Item_7	0,420	0,300	Valid
Item_8	0,796	0,300	Valid
Item_9	0,738	0,300	Valid
Item_10	0,734	0,300	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Disiplin

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
Item_1	0,376	0,300	Valid
Item_2	0,413	0,300	Valid
Item_3	0,530	0,300	Valid
Item_4	0,396	0,300	Valid

Item_5	0,540	0,300	Valid	Item_6	0,485	0,300	Valid
Item_6	0,574	0,300	Valid	Item_7	0,443	0,300	Valid
Item_7	0,453	0,300	Valid	Item_8	0,778	0,300	Valid
Item_8	0,467	0,300	Valid	Item_9	0,715	0,300	Valid
				Item_10	0,700	0,300	Valid
				Item_11	0,507	0,300	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil pada pengolahan data pada tabel 4 dapat diambil kesimpulan bahwa dari 8 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
Item_1	0,518	0,300	Valid
Item_2	0,415	0,300	Valid
Item_3	0,474	0,300	Valid
Item_4	0,628	0,300	Valid
Item_5	0,492	0,300	Valid
Item_6	0,534	0,300	Valid
Item_7	0,386	0,300	Valid
Item_8	0,518	0,300	Valid
Item_9	0,423	0,300	Valid
Item_10	0,559	0,300	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 23

Berdasarkan data pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
Item_1	0,387	0,300	Valid
Item_2	0,778	0,300	Valid
Item_3	0,715	0,300	Valid
Item_4	0,700	0,300	Valid
Item_5	0,507	0,300	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 11 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan proses pengolahan data dijelaskan uji reliabilitas variabel penelitian seperti terlihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Motivasi (X1)	0,881	Reliabel
Disiplin (X2)	0,765	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,812	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	Reliabel

Sumber: Data yang diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel 7 maka dapat diketahui bahwa rata-rata variable penelitian memiliki nilai reliable diterima atau baik, karena nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,6.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Signifikan
Constanta	1,936	0,05
Motivasi (X1)	0,271	0,05
Disiplin (X2)	0,407	0,05
Kepuasan Kerja (Z)	0,518	0,05

Sumber: Data yang diolah SPSS 23

Pada tabel 8 maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 1,936 + 0,271 X_1 + 0,407 X_2 + 0,518 Z$$

Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut yaitu pada konstanta sebesar 1,936 ini menunjukkan bahwa tanpa variabel bebas (motivasi, disiplin dan kepuasan kerja) maka terjadi peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar nilai konstanta yang dihasilkan 1,936.

Koefesien regresi motivasi bernilai positif sebesar 0,271 artinya setiap peningkatan variable motivasi sebesar 1 satuan maka variabel X akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,271 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.

Koefesien regresi disiplin bernilai positif sebesar 0,407 artinya setiap peningkatan variable disiplin sebesar 1 satuan maka variabel X akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,407 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.

Koefesien regresi kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,518 artinya setiap peningkatan variable kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka variabel Z akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,518 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi (X1)	2,234	1,987	0,022	Diterima
Disiplin (X2)	2,766	1,987	0,007	Diterima
Kepuasan Kerja (Z)	3,148	1,987	0,002	Diterima

Sumber: Data yang diolah SPSS 23

Dari tabel 9 di atas diketahui memperoleh nilai t hitung untuk motivasi sebesar 2,334 > 1,987 dengan signifikan 0,022 < 0,05. Maka **H1 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang.

Untuk variabel disiplin terdapat nilai t hitung sebesar 2,766 > 1,987 t tabel dengan tingkat signifikan 0,007 < 0,05. Maka **H2 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin (X2) terhadap kinerja

karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang.

Untuk variabel kepuasan kerja terdapat nilai t hitung sebesar 3,148 > 1,987 t tabel dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05. Maka **H3 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan berarti H1 diterima. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator motivasi kerja tertinggi adalah tingkat usaha karyawan. Hal ini menunjukkan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tinggi. Selain itu, indikator motivasi kerja yang dinilai paling rendah adalah tingkat kegigihan.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Riyadi & Mulyapradana, 2017).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Susanto, 2019) dan (Rangel Sousa Simoes et al., 2017) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Maknanya bahwa motivasi kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja yang mampu dicapai karyawan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan berarti H2 diterima. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja tertinggi adalah keefektifan waktu. Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan terhadap arahan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, indikator kepuasan kerja yang dinilai paling rendah adalah kepatuhan terhadap peraturan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kepatuhan terhadap peraturan masih rendah.

Disiplin adalah istilah yang disediakan untuk menggambarkan suatu kondisi pikiran, tata tertib, di sisi lain, hanyalah kondisi kejadian atau peristiwa. Kepatuhan sukarela terhadap pengaruh luar merupakan esensi dasar disiplin. Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang memberlakukan aturan organisasi (Amalda & Prasojo, 2018).

Hasil penelitian ini sesuai dengan observasi yang telah didapatkan oleh (Susanto, 2019) dan (Rangel Sousa Simoes et al., 2017) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan berarti H3 diterima. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan

keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Meidiansyah, Sularso & Tobin (2015) merupakan cara seorang karyawan merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nuryatin (2019) dan Nurrahmawati (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Maknanya bahwa Kepuasan kerja dapat meningkat apabila kepuasan kerja didukung dengan gaji yang diperoleh karyawan sesuai, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan peningkatan karier yang akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja berarti H4 diterima. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Hasil penyelidikan ini sesuai dengan penyelidikan yang telah dilakukan oleh Nuryatin (2019) dan oleh Wijayanti (2019) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini berarti seringnya karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya

dorongan / motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin (X₂) terhadap kepuasan kerja berarti H₅ diterima. Hal ini berarti jika seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai target maka karyawan tidak akan mendapat teguran dari atasan sehingga karyawan tersebut mengalami kepuasan kerja.

Hasil penyelidikan ini sesuai dengan penyelidikan yang telah dilakukan oleh Wijayanti (2019) dan Surahayu (2020) menyatakan bahwa Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi disiplin akan meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya, jika disiplin semakin rendah maka akan memperburuk kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dapat mempengaruhi untuk peningkatan kepuasan kerja

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dari pengolahan data yang dilakukan, pengaruh mediasi yang dihasilkan signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H₆ diterima.

Hasil penyelidikan ini sesuai dengan penelitian Nuryatin (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian juga didukung oleh penelitian Aziz (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang, maka dapat disimpulkan bahwa: Motivasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang. Disiplin secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang. Kepuasan Kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang. Motivasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang. Disiplin secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang. Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening bisa memediasi hubungan antara variabel Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amalda, N., & Prasojo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.7515>
- [2] Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi , Kompetensi , Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- [3] Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah*

- Mahasiswa *Ekonomi*, 2(1), 101.
<https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- [4] Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Bentar, Aidin. Rurbangkaro, Murdjianto. Prihartini, Dewi*, 3(1), 1–17.
<http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- [5] Dewi, Aminar Sutra, & Putri Wulandari. (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2).
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2871865>
- [6] Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. *Bisma*, 12(2), 204.
<https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7890>
- [7] Purnomo, C. A. H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- [8] Rangel Sousa Simoes, S. C., Riana, G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10, 3463.
<https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i10.p01>
- [9] Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.
- [10] Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
<https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- [11] Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN