



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**MEDIASI KEPUASAN PEGAWAI PADA PENGARUH
DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA**

TESIS

FIFI HASANAH

55117110199

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MERCU BUANA

2020



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**MEDIASI KEPUASAN PEGAWAI PADA PENGARUH
DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen

FIFI HASANAH

55117110199

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MERCU BUANA

2020

ABSTRACT

This research aims to study the mediating role of job satisfaction on the influences of work discipline and motivation towards the employee performance at Research and Development Division, at the Ministry of Transportation Republic of Indonesia. This research used a quantitative approach. The research populations were all 160 employees of the Research and Development Division at the Ministry of Transportation Republic of Indonesia. 115 respondents were taken as samples using the Slovin's formulae with 5% errors tolerance. Data were collected using convenience method and were analyzed using SEM-PLS with the help of SmartPLS version 3.2.8 software for Windows. The results of this research showed that both work discipline and employee motivation positively and significantly influenced employee performance. Meanwhile, job satisfaction positively and significantly mediated the influences of either work discipline and employee motivation on employee performance. The direct influences of work discipline and employee motivations were higher than their indirect influences. Overall, the influence of employee motivation was higher than the influence of work discipline on employee performance.

Keywords: *Work discipline, employee motivation, job satisfaction, and employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari peran mediasi kepuasan kerja terhadap pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 160 yang merupakan seluruh pegawai Bagian Penelitian dan Pengembangan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. 115 responden diambil sebagai sampel dengan menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan 5%. Data dikumpulkan dengan metode *convenience* dan dianalisis menggunakan SEM-PLS dengan bantuan software SmartPLS versi 3.2.8 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan pengaruh disiplin kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung disiplin kerja dan motivasi pegawai lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsungnya. Secara keseluruhan pengaruh motivasi pegawai lebih tinggi daripada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin kerja, motivasi pegawai, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

PERNYATAAN SIMILARITY CHECK

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : **FIFI HASANAH**
NIM : **55117110199**
Program Studi : **Magister Manajemen - SDM**

dengan judul

“MEDIASI KEPUASAN PEGAWAI PADA PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA”.

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal/bln/thn, didapatkan nilai persentase sebesar 28 %.

Jakarta, 12 November 2020
Administrator Turnitin



Arie Pangudi, A.Md

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : **MEDIASI KEPUASAN PEGAWAI PADA
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN REPUBLIK
INDONESIA**

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Fifi Hasanah

NIM : 55117110199

Program : Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen

Tanggal :

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang diterapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta,



Fifi Hasanah

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : **MEDIASI KEPUASAN PEGAWAI PADA
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN REPUBLIK
INDONESIA**

Bentuk Tesis : Penelitian

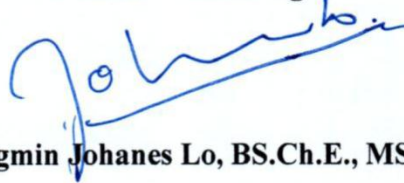
Nama : Fifi Hasanah

NIM : 55117110199

Program : Magister Manajemen

Tanggal :

Mengesahkan,
Dosen Pembimbing



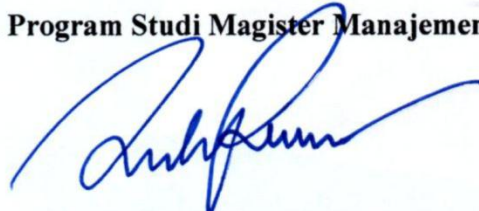
Dr. Singmin Johanes Lo, BS.Ch.E., MSOD

Direktur Program Pascasarjana



(Prof. Dr. – Ing. Mudrik Alaydrus)

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Dudi Permana, ST., MM, Ph.D)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT serta atas segala rahmat dan karunia-Nya pada peneliti,

Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang

Berjudul **“Mediasi Kepuasan Pegawai pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia”**.

Tesis ini di tulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen di Program Pascasarjana Universitas MercuBuana Jakarta.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan Tesis ini dapat dilakukan berkat dukungan dan bantuan dar berbagai pihak. Terimakasih kepada Dr. Singmin Johannes Lo, BS.Ch.E., MSOD, selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan tesis ini. Secara khusus pada kesempatan ini peneliti juga menyampaikan terimakasih kepada:

1. Seluruh dosen dan staf Universitas MercuBuana, khususnya Program Studi Magister Manajemen, termasuk rekan – rekan mahasiswa yang telah memberikan simpati dan bantuan sehingga dapat terselesaikannya tesis ini.
2. Rekan-rekan mahasiswa Magister Manajemen MercuBuana yang selalu memberikan bantuan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Dra. Tri Kusumaning Utami, M.Mtr., Kepala Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha Sekretariat Badan Litbang Perhubungan.
4. Ibu Fita Kurniawati selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia yang telah berkenan membantu memberikan kesempatan saya melakukan penelitian serta kelengkapan data pada penelitian ini.
5. Seluruh pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia yang telah mendukung dan memberikan data - data yang dibutuhkan penulis.

6. Wisnu Budi Sulaeman, Suami tercinta serta sahabat yang telah memberikan dukungan moril selama menempuh pendidikan program Pascasarjana Magister Manajemen.

Besarharapan penulis, penyusunan tesis ini dapat memberikan sumbangsih dan kontribusi keilmuan manajemen sumberdayam manusia yang ada di Indonesia pada umumnya dan bidang pendidikan pada khususnya

Jakarta, Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERNYATAAN SIMILARITY CHECK	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah Penelitian	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	16
2.1.1 Kinerja Pegawai	16
2.1.2 Disiplin Kerja.....	19
2.1.3 Motivasi.....	26
2.1.4 Kepuasan Kerja	35
2.2 Penelitian Terdahulu	41
2.3 Kerangka Pemikiran	47

2.3.1	Pengaruh DisiplinKerjaterhadapKinerja Pegawai.....	48
2.3.2	Pengaruh DisiplinKerjaterhadapKepuasan Kerja.....	49
2.3.3	Pengaruh Motivasi terhadap KinerjaPegawai...	49
2.3.4	Pengaruh Motivasi terhadap KepuasanKerja....	50
2.3.5	Pengaruh Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai.....	51
2.3.6	Pengaruh Kepuasan Kerja dalamMemediasiDisiplinKerjaterhadap Kinerja Pegawai.....	52
2.3.7	Pengaruh KepuasanKerja dalam Memediasi Motivasi terhadap KinerjaPegawai.....	52
2.4	Hipotesis	54

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis dan TipePenelitian	56
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
3.3	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	57
3.3.1	Variabel Bebas (<i>Independent</i>)	57
3.3.2	Variabel Terikat (<i>Dependent</i>)	57
3.4	Populasi dan Sampel	59
3.5	Metode Pengumpulan Data	61
3.5.1	Sumber Data	61
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data	61
3.6	Metode Analisis Data	65
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif	66
3.6.2	Analisis Statistik Inferensial	66
3.6.2.1	Perumusan Model	68
3.6.2.2	Estimasi Model dalam PLS-SEM	70

3.6.2.3	Evaluasi Model dalam PLS-SEM	71
3.6.2.4	Analisis <i>Loading Factor of Inner Model</i>	81

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Instansi	83
4.1.1	Sejarah Instansi	83
4.1.2	Bidang Kegiatan	85
4.1.3	Sumber Daya	85
4.1.4	Tantangan Bisnis	89
4.1.5	Proses/Kegiatan Fungsi Bisnis	90
4.2	Hasil Penelitian	91
4.2.1	Karakteristik Responden	91
4.2.2	Statistik Deskriptif	94
4.2.3	Pengujian Model Measurement (<i>Outer Model</i>) ...	102
4.2.4	Pengujian Struktural Model (<i>Inner Model</i>)	115
4.3	Pembahasan	131
4.3.1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	131
4.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	135
4.3.3	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	137
4.3.4	Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	139
4.3.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	141
4.3.6	Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	142
4.3.7	Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	143

Pegawai.....

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 145

5.2 Saran 146

DAFTAR PUSTAKA 149

LAMPIRAN..... 154

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Data Rekapitulasi Absensi Badan Litbang Kementerian Perhubungan (2018)	5
Tabel 1.2	Rata-Rata Jumlah Pegawai yang Melaksanakan Apel Pagi (2018)	6
Tabel 1.3	Hasil Pra Survei Faktor Motivasi.....	8
Tabel 1.4	Hasil Pra Survei Faktor Disiplin Kerja.....	8
Tabel 1.5	Hasil Pra Survei Faktor Kepuasan Kerja	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja (X_1)	58
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Motivasi (X_2)	58
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)	59
Tabel 3.4	Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)	59
Tabel 3.5	Alternatif Jawaban Kuesioner Skala <i>Likert</i>	64
Tabel 3.6	<i>Rule of Thumbs</i> Uji Validitas dalam PLS	74
Tabel 3.7	Klasifikasi <i>Cronbach's Coefficient Alpha</i>	75
Tabel 3.8	Matriks Korelasi antar Dimensi	78
Tabel 3.9	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	80
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden	92
Tabel 4.2	Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	95
Tabel 4.3	Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	97
Tabel 4.4	Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja	99

	(Y ₁).....	
Tabel 4.5	Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Kinerja (Y ₂).....	101
Tabel 4.6	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Disiplin Kerja (X ₁)....	105
Tabel 4.7	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi Disiplin Kerja (X ₁)	106
Tabel 4.8	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Motivasi Kerja (X ₂)....	107
Tabel 4.9	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi Motivasi Kerja (X ₂).....	107
Tabel 4.10	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Kepuasan Kerja (Y ₁)...	108
Tabel 4.11	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi Kepuasan Kerja (Y ₁)....	109
Tabel 4.12	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Kinerja Pegawai (Y ₂)..	110
Tabel 4.13	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi Kinerja Pegawai (Y ₂)..	110
Tabel 4.14	Nilai <i>Cross Loading</i> dari Setiap Variabel dan Konstruk Model Penelitian.....	111
Tabel 4.15	AVE (<i>Average Variance Extraction</i>) Model Penelitian.....	113
Tabel 4.16	Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	114
Tabel 4.17	Nilai R Square (R ²) dari Model Penelitian.....	116
Tabel 4.18	Nilai <i>Path Coefficient</i> , <i>t-Statistics</i> , dan <i>P-Values</i> (Pengaruh Langsung).....	121
	
Tabel 4.19	Nilai <i>Path Coefficient</i> , <i>t-Statistics</i> , dan <i>P-Values</i> (Pengaruh Tidak Langsung).....	123
Tabel 4.20	Perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai..	125
	
Tabel 4.21	Perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	126
	
Tabel 4.22	Hasil <i>Loading Factor of Inner Model</i> Indikator Penelitian.....	127

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 1.1	Pencapaian Kinerja PegawaiBadan Litbang Kementerian Perhubungan.....	3
Gambar 1.2	Tingkat KepuasanKerjaPegawaiBadan LitbangKementerianPerhubungan.....	4
Gambar 1.3	Hasil Pra Survei Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	7
Gambar 2.1	KerangkaPemikiran.....	53
Gambar 2.2	Model Analisis Jalur.....	54
Gambar 3.1	HubunganAntarVariabel.....	68
Gambar 3.2	Skematik <i>Outer Model</i> Variabel DisiplinKerja(X_1)	75
Gambar 3.3	Skematik <i>Outer Model</i> Variabel MotivasiPegawai (X_2)	76
Gambar 3.4	Skematik <i>Outer Model</i> Variabel KepuasanKerja (Y_1)	77
Gambar 3.5	Skematik <i>Outer Model</i> Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)	77
Gambar 4.1	StrukturOrganisasi Badan Litbang	85
Gambar 4.2	Model Nilai AntarKonstruk dan Dimensi Model Penelitian Kinerja	103
Gambar 4.3	Model Nilai AntarKonstruk Model Penelitian Kinerja.....	104
Gambar 4.4	Nilai <i>Loading Factor</i> dariVariabelDisiplinKerja (X_1)....	105
Gambar 4.5	Nilai <i>Loading Factor</i> dariVariabelMotivasiKerja (X_2)....	106
Gambar 4.6	Nilai <i>Loading Factor</i> dariVariabelKepuasanKerja (Y_1)..	108
Gambar 4.7	Nilai <i>Loading Factor</i> dariVariabel Kinerja Pegawai (Y_2)..	109
Gambar 4.8	Model koefisien jalur dan <i>t Statistics</i> Model Penelitian.....	120
Gambar 4.9	Model koefisien jalur dan <i>t Statistics</i> Struktural Model Penelitian.....	120
Gambar 4.10	<i>Bootstrapping the Inner Model</i>	127

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Tugas Dosen Pembimbing.....	154
Lampiran 2 Surat Keterangan Peneliti dari Instansi.....	155
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	156
Lampiran 4 Tabulasi Hasil Kuesioner Penelitian.....	161
Lampiran 5 Hasil <i>Output SmartPLS 3.2.8</i>	173
Lampiran 6 Pernyataan <i>Similarity Check</i>	
Lampiran 7 <i>Curriculum Vitae</i>	184