

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan PT.Berkat Subuh Transpor)

**SKRIPSI**



Nama : Maani Setiawan

NIM : 43116110183

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCUBUANA  
JAKARTA  
2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan PT.Berkat Subuh Transpor)

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Mercu Buana  
Jakarta



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA  
UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Nama : Maani Setiawan  
Nim : 43116110183

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA**

**2021**

## SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maani Setiawan

NIM : 43116110183

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan proposal skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 10 Februari 2021

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA



Maani Setiawan

43116110183

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Maani Setiawan  
Nim : 43116110183  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
Tanggal Lulus Ujian : 10 Februari 2021

Disahkan Oleh :

Pembimbing



Junaedi.SE.,MM

Tanggal : 15 Februari 2021

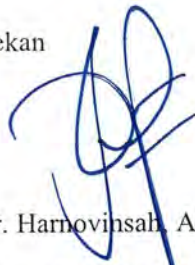
Ketua Penguji



Sutanto Wibowo,Drs,MM

Tanggal: 15 Februari 2021

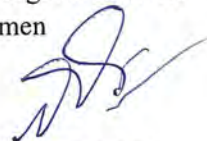
Dekan



Dr. Harnovinsah, Ak., M.Si., CA.

Tanggal : 22 FEBRUARI 2021

Ketua Program Studi S1  
Manajemen



Dr. Daru Asih.M.Si

Tanggal : 22 FEBRUARI 2021

## ABSTRAK

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Subuh Transpor. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Berkat Subuh Transpor. Penelitian ini dilakukan terhadap 120 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus slovin sehingga sampel yang digunakan 92 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi , Kepuasan Kerja



## **ABSTRACT**

*This study is to analyze the effect of work discipline, work motivation and organizational commitment on job satisfaction of employees of PT. Berkat Subuh Transpor. The object of this research is employees who work at PT. Berkat Subuh Transpor. This research was conducted on 120 respondents using a quantitative descriptive approach. The sample size was determined using the Slovin formula so that the sample used was 92 employees. Methods of data collection using a survey method, with the research instrument is a questionnaire. The approach used in this research is the Structural Equation Model (SEM) with the Smart-PLS analysis tool. This study proves that work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction.*

*Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Organizational Commitment, Job Satisfaction*



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala hikmat dan berkat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

”.

Penulisan skripsi ini adalah syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal ini tidak lepas dari bimbingan Bpk.Junaedi,SE.,MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat pengetahuan dan nasehat yang sangat bermanfaat kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ngadino Surip, MS selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Harnovinsah, Ak., M.Si., CA., CIPSAS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Daru Asih, M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Anik Herminingsih, SE., MM selaku dosen Metodologi Penelitian
5. Bapak. Junaedi SE.,MM selaku dosen Pembimbing
6. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MercuBuana.

7. Kedua orang tua dan keluarga kakak-kakak tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan moral, serta memberikan banyak inspirasi yang tiada henti-hentinya kepada penulis. Sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal ini tepat waktu.
8. Teman-teman seperjuangan program studi Manajemen.
9. Rekan kerja di PT. Berkas Subuh Transpor.
10. Kepada teman-teman dan kakak senior yang sudah memberikan semangat dan ilmu dalam pembuatan skripsi ini

Jakarta, 23 Desember 2020



Maani Setiawan  
NIM : 43116110183

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kontribusi Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b> .....	<b>11</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
B. Kepuasan Kerja .....	14
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	14
2. Dampak Kepuasan Kerja.....	15
3. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja .....	16
C. Disiplin Kerja .....	19
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	20
3. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	21
D. Motivasi Kerja.....	22
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	22
E. Komitmen Organisasi .....	23

1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	23
2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi .....	24
3. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi.....	25
F. Penelitian Terdahulu .....	25
G, Pengembangan Hipotesis .....	26
1.Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	27
2.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	27
3.Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	32
1. Waktu penelitian .....	32
2. Tempat Penelitian.....	32
B. Desain Penelitian .....	32
C. Definisi dan Operasional Variabel .....	33
1. Definisi Variabel .....	33
2. Operasionalisasi Variabel.....	35
D. Skala Pengukuran.....	38
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
1. Populasi Penelitian .....	39
2. Sampel Penelitian.....	39
F. Metode Pengumpulan Data.....	40
G. Metode Analisis Data.....	41
1. Analisis Deskriptif.....	41
2. Uji Instrumen .....	41
3. Analisis Partial Least Square .....	43
a. Pengertian Partial Least Square.....	43
1. Menguji Model Pengukuran (Outer Model) .....	44
2. Menguji Model Struktural (Inner Model) .....	46
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Analisis Deskriptif .....	48
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	48
2. Deskripsi Responden.....	48
3. Deskriptif Variabel.....	51
B. Hasil Uji Kualitas Data.....	56
1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model).....	56
2. Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model) .....	62
C. Hasil Pengujian Hipotesis .....	66
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	66
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	66
3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>69</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>75</b>



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.1	Pencapaian Target PT.Berkat Subuh Transpor .....	3
1.2	Rekpitulasi Komplain Pelanggan 2019 .....	3
1.3	Hasil Pra survey .....	5
2.1	Penelitian Terdahulu .....	25
3.1	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	35
3.2	Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja.....	36
3.3	Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja .....	36
3.4	Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi .....	37
3.5	Skala Likert .....	38
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	49
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	50
4.5	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	51
4.6	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	53
4.7	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	54
4.8	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi .....	55
4.9	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> .....	56
4.10	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity (Modifikasi)</i> .....	58
4.11	Hasil Pengujian <i>Discriminan Validity (Cross Loading)</i> .....	60
4.12	Hasil Pengujian <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	61
4.13	Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i> .....	62
4.14	Hasil Pengujian Cronbach's Alpha .....	62
4.15	Hasil Nilai R <sup>2</sup> Variabel Endogen.....	63
4.16	Hasil Pengujian Hipotesis .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran.....	31
4.1	Hasil Algoritma PLS .....	57
4.2	Hasil Algoritma PLS (modifikasi) .....	59
4.3	Hasil <i>Bootstraping</i> .....	65



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Surat Izin Penelitian .....	75
2.	Kuesioner .....	76
3.	Hasil Kuesioner .....	79
3.	Karakteristik Responden .....	91
4.	Hasil Ouput PLS .....	92
5.	<i>Chart</i> .....	97



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penulis jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi prestasi atau pencapaian perusahaan dari segi efektivitas dan efisiensi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan kepuasan kerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi (Tanjung, 2016).

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/ karyawan terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki disiplin, motivasi dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Supriyadi,dkk, 2017).

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai jika tidak adanya disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan tindakan untuk mendorong

anggota organisasi memenuhi standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini adalah berprestasi kerja dengan baik (Tawas dan Wuyang, 2016).

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan nilai yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuannya (Utami dan Afianto, 2017) Agar perusahaan dapat sukses dan bertahan menghadapi era globalisasi ini maka perusahaan harus memiliki karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi (Romadhon dan Arifah, 2016).

Penelitian ini dilakukan di PT. Berkat Subuh Transpor yang beralamat di JL. Latumenten I No.6, Jelambar, Grogol petamburan, RT.1/RW.5, RT.1/RW.5, Jelambar, Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11460. PT.Berkat Subuh Transpor ini berdiri pada tahun 1999 yang bergerak dibidang Jasa *Logistic provider*, dan memiliki 3 devisi, devisi udara, devisi laut dan devisi darat, PT.Berkat Subuh Transpor sudah tersebar kebeberapa Negara dan memiliki beberapa cabang di setiap wilayah. Namun demikian, perusahaan ini memiliki beberapa permasalahan terkait dengan pencapaian target perusahaan, berikut Tabel 1.1 pencapaian target.



**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Target PT. Berkat Subuh Transpor**  
**Periode 2017 - 2019**

No.	Bulan	Target	Pencapaian
1	2017	Rp 10.000.000.000,-	Rp 6.082.311.000,-
2	2018	Rp 11.000.000.000,-	Rp 4.631.050.000,-
3	2019	Rp 9.000.000.000,-	Rp 4.922.030.000,-

Sumber: HRD PT. Berkat Subuh Transpor

Berdasarkan data pencapaian target dari tahun 2017 sampai tahun 2019 masih belum tercapainya target selama 3 tahun berturut-turut, pada tahun 2017 pencapaian sebesar Rp. 6.082.311.000,- sedangkan target yang diberikan perusahaan sebesar Rp 10.000.000.000,- pada tahun 2018 pencapaian sebesar Rp.4.631.050.000,- sedangkan target pada tahun 2018 sebesar Rp.11.000.000.000 dan ditahun 2019 pencapaian sebesar Rp.4.922.030.000,- target yang diberikan perusahaan sebesar Rp.9.000.000.000,-. hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum maksimal dalam bekerja karena kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sehingga karyawan tidak semangat dalam mencapai target perusahaan. berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada kepala HRD Pt Berkat Subuh Transpor bahwa karyawan kurang merasakan kepuasan kerja karna gaji yang diterima karyawan masih dibawah standar UMR, sehingga karyawan kurang termotivasi dalam mencapai target perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Komplain Pelanggan 2019**

No.	Bulan	Jenis Komplain
1.	Maret	Slow respon No telp kantor susah d hubungi
2.	April	Pengiriman selalu terlambat Informasi pengiriman tidak akurat
3.	Mei	Barang rusak Pengiriman melebihi batas estimasi
4.	Juni	Salah tujuan destinasi

Sumber: PT.Berkat Subuh Transpor

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas adanya keluhan pelanggan pada bulan maret sampai bulan Juni 2019, artinya masih belum optimal karyawan dalam bekerja karna kurangnya kepuasan kerja yang diterima karyawan sehingga banyaknya keluhan pelanggan.

Ibrahim dan Meilany (2015) salah satu hal yang bisa meningkatkan kemajuan perusahaan yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik maka akan bekerja dengan rajin dan penuh inovatif atau berperilaku positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya bagi guru dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah maka prestasi kerja guru rendah dan bahkan akan berperilaku negatif terhadap pekerjaannya seperti timbul rasa malas dalam bekerja dan tidak disiplin dalam bekerja. Menurut Robbins and Judge, (2017) kepuasan kerja memiliki pengaruh dan dampak-dampak terhadap tingkat produktivitas, tingkat absensi dan *turnover*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa organisasi dengan karyawan yang merasa puas akan lebih efektif dibandingkan dengan organisasi di mana karyawannya memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Dari fenomena di atas berarti adanya permasalahan kepuasan kerja pada karyawan PT.Berkat Subuh Transpor, kepuasan kerja sangat penting sebagai tolak ukur aktualitas karyawan. Jika kepuasan kerja karyawan belum terpenuhi maka dikhawatirkan akan mengakibatkan adanya ketidak disiplin karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Ketidakpuasan ini selanjutnya akan berdampak

pada timbulnya permasalahan baru seperti karyawan tidak mempunyai semangat dan tidak komitmen dalam bekerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja (Setia,Priadana dan Supriadi 2017; Tawas dan Wuysang, 2016; Tanjung, 2016; Utami dan Afianto, 2017) Motivasi Kerja (Turnip dan Saputra, 2018; Tawas dan Wuysang, 2016; Dotulang dan Lumentut, 2015; Wijayanti, 2016; Iskandar dan Astuti, 2016) Komitmen Organisasi (Dewi dan Amillin, 2018; Romadhon dan Arifah, 2016).

Dari fenomena diatas menarik untuk mengkaji tentang kepuasan kerja untuk memperkuat fenomena diatas peneliti melakukan pra-riset kepada 20 responden karyawan PT. Berkat Subuh Transpor, hasil prariset pada Tabel 1.3

**Tabel 1.3**  
Hasil Pra Survey

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Variabel
1.	Saya masih merasakan adanya ketidakpuasan dalam bekerja di perusahaan ini	85%	15%	Kepuasan Kerja
2.	Saya merasa kurang keikhlasan dalam menjalankan segala sesuatu pekerjaan	50%	50%	Keikhlasan
3.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.	20%	80%	Disiplin Kerja
4.	Saya masih merasakan kurangnya perusahaan ini dalam menghargai kontribusi saya dan kurang peduli terhadap kesejahteraan karyawan	40%	60%	Persepsi Dukungan Organisasi
5.	Saya merasa kurang memiliki kompetensi terkait dengan tugas yang diberikan kepada saya	45%	55%	Kompetensi Kerja
6.	Saya selalu bersemangat dalam mencapai target kerja	25%	75%	Motivasi Kerja
7.	Saya merasa kurang memiliki	60%	40%	Komitmen

	komitmen terhadap profesi saya sebagai seorang karyawan			Profesi
8.	Saya akan tetap bertahan untuk bekerja diperusahaan ini sampai masa pensiun tiba	30%	70%	Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pra survey diatas menunjukkan bahwa ada masalah pada kepuasan kerja dimana ada 85% karyawan yang mengungkapkan bahwa mereka merasakan adanya ketidakpuasan bekerja, selain itu ada 80% karyawan yang mengungkapkan bahwa mereka selalu hadir tidak tepat waktu dalam bekerja. Selain itu ada 75% karyawan yang mengungkapkan bahwa mereka tidak semangat dalam mencapai target kerja, dan ada 70% karyawan yang mengungkapkan mereka tidak akan bertahan sampai masa pensiun tiba. Dari data di atas dapat dilihat bahwa adanya indikasi lemahnya disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang menjadi faktor menurunnya kepuasan kerja.

Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya (Dotulang dan Lumentut, 2016).

Karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap

karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik (Tawas dan Wuysang, 2016). Menurut *Mathis & Jackson*, (2015) mengatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Sahnan dan Ritonga, (2018) Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen kerja yang terlihat dari kurangnya kesadaran dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan dari kehadiran banyak nya izin, serta masih enggan sebagian guru menerima tugas tambahan di luar jam mengajar dan kadangkala merasa terpaksa melaksanakan tugas yang seharusnya di laksanakan. komitmen organisasi guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Zein dan Hadijah, (2018) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana dedikasi dan loyalitas seseorang untuk organisasi yang memperkerjakan mereka dan keinginan untuk terus mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tanpa memiliki keinginan untuk mengejar pekerjaan lain diorganisasi

lain. Menurut Sunarno dan Liana, (2016) komitmen organisasional adalah suatu kekuatan yang mengikat perseorangan kepada suatu tindakan keterkaitan kepada satu atau lebih target.

Yusuf, (2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun, dan selalu mengikuti kegiatan dalam organisasi, dan sebaliknya jika tidak mempunyai komitmen dalam bekerja karyawan tidak akan bertahan lama dalam bekerja.

Penelitian terdahulu pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Setia, Priadana dan Supriadi (2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2016) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tawas dan Wuysang (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Tawas dan Wuysang (2016) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Turnip dan Saputra (2016) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Iskandar dan Astuti (2016) menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Dewi dan Amillin (2018) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh romadhon dan Arifah (2016) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang permasalahan yang dijelaskan diatas serta dengan adanya data yang ada peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ”**.

#### **A. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang masalah tersebut, maka rumusan masalah dapat di simpulkan beberapa masalah yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Berkat Subuh Transpor?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Berkat Subuh Transpor?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Berkat Subuh Transpor?

#### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Berkat Subuh Transpor.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja a karyawan PT.Berkat Subuh Transpor.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Berkat Subuh Transpor.

### C. Kontribusi

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam kontribusi yaitu:

#### 1) Kontribusi Teoritis

Bagi ilmu pengetahuan menambah ilmu referensi disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 2) Kontribusi Praktis

1. Memberikan tambahan informasi di perusahaan berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Follett (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki arti suatu seni yang dilakukan dengan tujuan organisasi / perusahaan tertentu melalui pengaturan pihak lain dalam melaksanakan berbagai kegiatan/pekerjaan yang dibutuhkan atau yang melakukan berbagai pekerjaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2015), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dijalankan oleh sumber daya manusia organisasi.

Menurut Marjuni (2016), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Batjo (2018) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar tercapainya tujuan organisasi.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Batjo (2018) mengemukakan fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah :

### 1) Fungsi Manajerial, meliputi :

#### a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengaduan, pengembangan dan pemeliharaan.

#### b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

#### c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

#### d) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah melakukan pengukuran atas kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

### 2) Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut :

- a) Fungsi pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b) Fungsi pengembangan, adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c) Fungsi kompensasi, adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.
- d) Fungsi pengintegrasian, adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

- e) Fungsi pemeliharaan, adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan kerja jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

## **B. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko,(2015), kepuasan kerja adalah keadaan keadaaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Robbins and Judge,(2017), kepuasan kerja sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka. menurut Fattah,(2017), kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspons sebagai hasil penilaian pekerjaan yang telah dilakukan.

Dari beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja di atas, dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang positif dan persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan yang telah diraihinya, jika kepuasan yang dirasakan semakin tinggi maka pekerjaan yang dihasilkan semakin baik begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka

## 2. Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017), tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah akan berdampak pada tindakan-tindakan seperti:

1. Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan kerja diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, termasuk mencari pekerjaan lain (*turnover*).

2. Menyuarakan (*Voice*)

Ketidakpuasan kerja diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.

3. Kesetiaan (*Loyalty*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi. Jika karyawan merasa puas maka karyawan akan bersifat loyal dalam bekerja dan setia pada perusahaan.

4. Mengabaikan (*Neglect*)

Ketidakpuasan kerja diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya, sering absen, datang terlambat, malas dan kinerja yang menurun.

### 3. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Robbins and Judge, (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi dan indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut.

#### a. Pekerjaan itu sendiri

Isi dari pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama dari kepuasan kerja, dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan kecakapan serta menawarkan variasi pekerjaan, kebebasan dan umpan balik dari atasan tentang sejauh mana pekerjaan mereka.

- 1) Memberikan tugas yang menarik.
- 2) Kesempatan untuk belajar.
- 3) Kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

#### b. Upah atau Gaji

Pemberian kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk karyawan atas pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Gaji dikatakan penentu penting dalam menentukan kepuasan kerja, karena diperlukan untuk memenuhi banyak kebutuhan hidup pegawai. Hal terpenting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai keadilan yang didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

- 1) Gaji yang dibayar secara adil

- 2) Sistem penggajian.

c. Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidak adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Promosi menunjuk pada suatu kesempatan untuk memperoleh jenjang tertentu yang lebih tinggi dalam organisasi. Kesempatan tersebut bisa timbul karena berbagai faktor diantaranya pengetahuan dan kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pencapaian prestasi tertentu juga memungkinkan diberikannya kesempatan untuk mendapatkan jenjang jabatan yang lebih menantang.

- 1) Kesempatan memperoleh jenjang tertentu yang lebih tinggi dalam organisasi.

- 2) Promosi jarang terjadi di organisasi saya.

d. Hubungan dengan rekan kerja

Faktor ini berhubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai yang lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu, bila mempunyai rekan kerja, kelompok kerja yang kohesif, ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Dukungan, motivasi, perhatian, dan tingkat pemahaman ditunjukkan sebagai suatu proses positif dari sebuah interaksi antar sesama pegawai dalam organisasi. Kesetiakawanan, kerukunan dan

kesediaan untuk saling bekerjasama antar teman sekerja merupakan sumber peningkatan kepuasan kerja.

- 1) Kelompok kerja yang kohesif, ramah dan menyenangkan.
- 2) Dukungan motivasi, perhatian dan tingkat pemahaman.
- 3) Kesetiakawanan, kerukunan, dan kesediaan untuk saling bekerja sama antar teman sekerja.

e. Supervisi

Supervisi adalah kemampuan seorang atasan untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan, baik adalah hal mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan karyawan yang bekerja dibawah divisinya. Para atasan umumnya menaruh perhatian yang cukup untuk memperhatikan bawahannya, tapi beberapa diantaranya tidak cukup menaruh perhatian. Cara-cara atasan dalam memperlakukan bawahannya dapat menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi bawahannya tersebut, dan hal ini memengaruhi kepuasan kerja. Hubungan antara bawahan dan atasan sangat penting gunanya dalam perusahaan, oleh sebab itu, penting bagi para bawahan untuk mengetahui harapan atasan mereka. Atasan yang baik mampu menghargai pekerjaan bawahannya.

- 1) Atasan memberikan perhatian yang cukup untuk memperhatikan bawahannya.
- 2) Atasan memberikan bantuan secara teknis atau dukungan.



f. Lingkungan kerja

Faktor ini lebih banyak berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Jika kondisi kerjanya berkualitas baik misalnya tampak bersih dan menarik, maka individu akan dapat lebih semangat melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak berkualitas baik misalnya kotor, berisik dan panas, maka individu seringkali tidak betah dan mengeluh dalam bekerja.

1) Kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

### C. Disiplin Kerja

#### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Arifah, (2016) Disiplin kerja adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang ada diorganisasi. Sedangkan Menurut Ibrahim dan Meilany (2015). disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajiban pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Tanjung, (2016) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2015) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan operatif MSDM yang

terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## 2. Macam - Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2014) disiplin kerja menjadi 2 bentuk yaitu:

### 1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan atau mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### 3. Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Frekuensi Kehadiran
  - a. Tingkat frekuensi kehadiran ditemoat kerja
  - b. Tingkat kemangkiran ditempat kerja.
2. Ketaatan Pada Standart Kerja
  - a. Taat pada standart kerja
  - b. Mentaati aturan dan pedoman kerjaja
3. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
  - a. Nyaman pada saat bekerja
  - b. Lancar dalam bekerja
4. Etka kerja
  - a. Tercipta suasana harmonis antar sesama karyawan
  - b. Saling menghargai antar sesama karyawan

### D. Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2015) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin “*movare*” yang bearti “dorongan” atau “daya penggerak”, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu,

cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Turnip dan Saputra, (2018), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dari dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dari banyak faktor seperti kepribadian dan ambisi. Seseorang yang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras.

Dari teori-teori motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan yang memberikan semangat bagi seseorang untuk dapat mencapai suatu tujuan, sehingga seseorang merasa mampu untuk mencapai prestasi.

## 2. Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Mc. Clelland manusia menyatakan bahwa setiap orang memiliki salah satu dari tiga motivator pendorong utama: kebutuhan untuk prestasi, afiliasi, atau kekuasaan. Mereka dengan kekuatan motivator yang kuat seperti untuk mengontrol orang lain dan bertanggung jawab. Indikator dibagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Mc.Clelland dalam Hasibuan (2015). Dimensi dan indikator motivasi adalah :

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator yaitu :
  - a. Mengembangkan Kreatifitas
  - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
  
2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator :
  - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
  - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
  - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achivment*).
  - d. Kebutuhan akan rasa ikut serta (*sense of participant*).
  - e. Kebutuhan dukungan kerja
  
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator yaitu :
  - a. Memiliki kedudukan terbaik
  - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

## **E. Komitmen Organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins and Judge, (2017) Komitmen organisasi (*organizational commitment*) tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. menurut Yusuf, (2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan

cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Menurut Burso, (2018) komitmen organisasi adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, dimana tercakup unsur loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi serta akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2015) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap loyalitas karyawan yang diberikan kepada organisasi dengan cara menjalankan tanggung jawab dan tetap bertahan diperusahaan tersebut.

## **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Burso, (2018) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Karakteristik individu
- b. Harapan-harapan pada organisasi.
- c. Karakteristik pekerjaan
- d. Kepuasan Kerja.

## **3. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Burso, (2018) Komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator :
  - a. Identifikasi dengan organisasi
  - b. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.
2. *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:
  - a. Loyalitas dalam organisasi
  - b. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:
  - a. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan
  - b. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

#### F. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti dan Tahun</b>	<b>Nama Judul</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
Setia, Priadana dan Supriyadi,	Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap	Populasi: 60 karyawan Metode	Var.Independen: Kompensasi Disiplin kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif

(2017)	Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampung Daun	sampling: Sampel jenuh  Metode Analisis Data: analisis regresi linear berganda	Var.Dependen: Kepuasan Kerja	signifikan terhadap kepuasan kerja
Turnip dan Saputra, (2018)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN Persero	Populasi: 75 Karyawan  Metode Sampling: Sampel Jenuh  Metode Analisis Data: Analisis regresi linear berganda	Var.Independen: Motivasi Komunikasi Disiplin Kerja  Var.Dependen: Kepuasan Kerja	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja  Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
Tawas dan Wuysang, (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan KFC	Populasi: 45 Karyawan  Metode sampling: Sampel Jenuh  Metode Analisis data: Analisis regresi linear	Var.Independen: Disiplin Kerja  Perilaku Kepemimpinan Motivasi Kerja  Var.Dependen: Kepuasan Kerja  Prestasi Kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja  Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
Ibrahim dan Meilany, (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Populasi: 67 karyawan  Metode sampling:	Var.Independen: Disiplin Kerja  Var.Dependen:	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan



	Karyawan PT. Indah Logistik Cargo	Sampel Jenuh Metode analisis data: Analisis regresi linear berganda	Kepuasan kerja	terhadap kepuasan kerja
Andrew dan Suryawan, (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Populasi: 100 Karyawan Metode Sampling: Sampel jenuh Metode analisis data: Analisis regresi linear berganda	Var. Independen: Motivasi Kerja Var. Dependen: Kepuasan Kerja	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
Dewi dan Amilin, (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Public Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating	Populasi: 54 Karyawan Metode Sampling: Sampel Jenuh Metode analisis data: Analisis Regresi Linear	Var. Independen: Komitmen Organisasi Var. Mediasi: Stress Kerja Var. Dependen: Kepuasan Kerja	Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
Romadhon dan Arifah, (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Sebagai variabel Intervening	Populasi: 43 Karyawan Metode sampling: Sampel Jenuh: Metode analisis data: Analisis regresi linear	Var. Independen: Komitmen Organisasi Komitmen Profesional Gaya Kepemimpinan Var. Mediasi: Motivasi Var. Dependen: Motivasi kerja	Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
Teressa dan evienia,	Pengaruh Komitmen Organisasi	Populasi: 50 Karyawan	Var. Independen: Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi berpengaruh

(2017)	Terhadap Kepuasan Kerja CV.Karya taruna teknik	Metode Sampling: Sampel jenuh  Metode analisis data: Regresi linear	Var.Dependen: Kepuasan Kerja	positif signifikan terhadap kepuasan kerja
Loan (2020)	The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction	Populasi: 547 Sampel: 264  Metode Sampling: Slovin  Metode analisis data: Analisis regresi berganda	Var.Independen: Komitmen organisasi  Var.dependen: Kinerja karyawan  Var.Mediasi: Kepuasan Kerja	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Suhartono (2015)	The Effect of Work Motivation Factors on Job Satisfaction in XY company	Populasi; 68 Sampel 68  Metode sampling: Jenuh  Metode analisis data; Regresi berganda	Var. Independen: Motivasi kerja  Var.dependen: Kepuasan kerja	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

## G. Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua pertauran yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan Tawas dan Wuysang, (2017). Menurut Setia, Priadana dan Supriyadi, (2017) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Setia, Priadana dan Supriyadi, (2017) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. penelitian yang dilakukan oleh Tawas dan Wuysang, (2016) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Andrew dan Suryawan, (2016) Terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi. Artinya, manajer atau karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasi rendah.

Menurut Turnip dan Saputra (2018) Motivasi merupakan energi santer bagi karyawannya. Motivasi sangat mempengaruhi semangat kerja pegawainya. Semangat menjalin hubungan baik dengan *stakeholders*, semangat dalam menjalankan *job description* atau semangat pribadi pegawai itu sendiri dalam rasa

memperbaiki kehidupan keluarganya. Tentunya semua itu dilakukan dengan rasa nyaman, aman dan bahagia, hingga akhirnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Turnip dan Saputra, (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. penelitian yang dilakukan oleh Andrew dan Suryawan, (2016) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

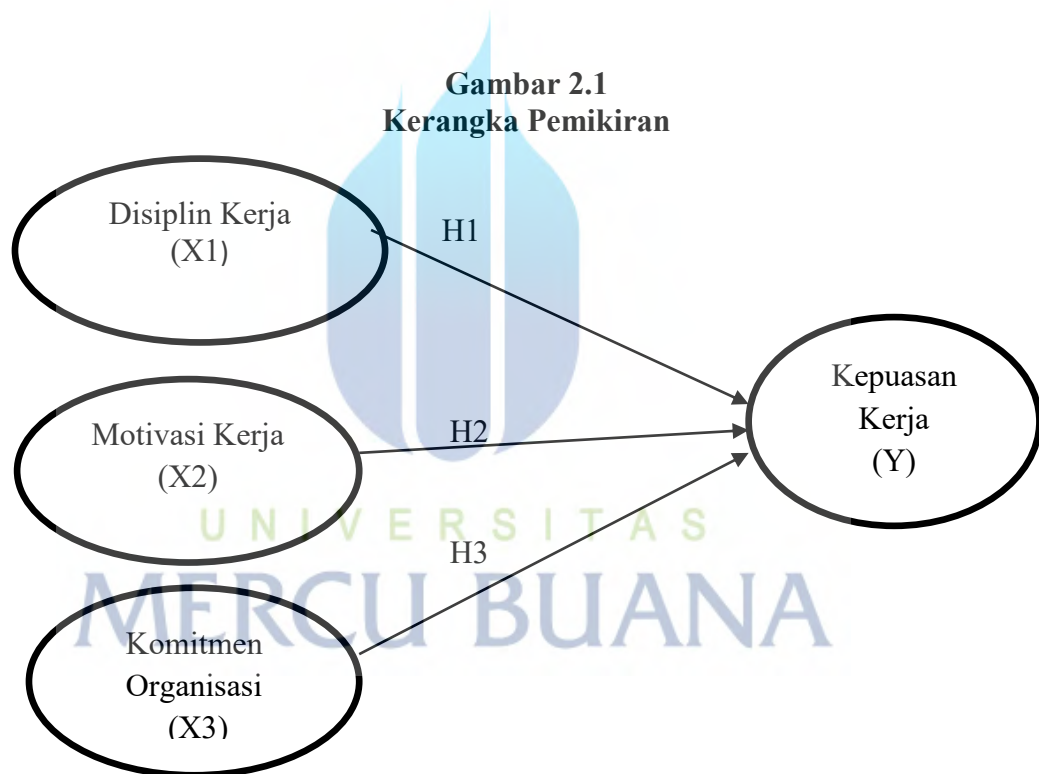
### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Robbins and Judge (2017) menyatakan bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas, karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi. Disisi lain pekerja yang tidak berkomitmen ,yang merasa kurang setia pada organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih rendah. Hasibuan (2015) kepuasan terutama berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan komitmen ada di level organisasi, hubungan yang kuat antara pekerjaan. Semakin karyawan loyal dan setia dalam bekerja semakin tinggi kepuasan kerja. Maka sebaliknya jika karyawan tidak mempunyai loyalitas dalam bekerja maka kepuasan kerja rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Teressa dan evenia, (2017) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan penelitian yang dilakukan oleh Romadhon dan Arifah, (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.



**Hipotesis:**

H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

H3: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Tempat Penelitian**

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengindikasi permasalahan di tempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan *instrument*, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan sejak bulan Maret 2020 sampai Desember 2020.

Penelitian ini dilakukan di PT.Berkat Subuh Transpor Jl.Latumenten 1 No.6 Jelambar Jakarta Barat. Penelitian ini mencakup Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

#### **B. Desain Penelitian**

Berdasarkan Tingkat Eksplanasi Penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Desain penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang sifatnya kausal.

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

## C. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul skripsi yang diambil penulis yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT.Berkat Subuh Transpor”. Maka penulis mendefinisikan masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

### 1. Definisi Variabel

Menurut Sugiono (2018) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

#### a. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2018) variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat).

##### 1) Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan operatif MSDM yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pengukuran yang dilakukan oleh Rivai (2015) dengan dimensi frekuensi

kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

## 2) Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movare*” yang bearti “dorongan” atau “daya penggerak”, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Pengukuran yang dilakukan oleh Hasibuan (2015) dengan dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

## 3) Komitmen Organisasi

Menurut Burso, (2018) komitmen organisasi adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, dimana tercakup unsur loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi serta akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan tersebut. Pengukuran yang dilakukan Busro (2018) dengan dimensai Affective Commitment, Continuence Commitment dan Normative Commitment.

### **b. Variabel Dependen**

Menurut Sugiyono (2018) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, criteria, konsekuen, dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai



variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y),

- 1) Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan pekerjaan terhadap hasil yang diterima. Jika hasilnya tidak memuaskan maka kepuasan kerja menurun dan sebaliknya jika hasil yang diterima memuaskan maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Pengukuran yang dilakukan oleh Robbins and Judge (2017) dengan dimensi pekerjaan itu sendiri, upah dan gaji, promosi jabatan, hubungan dengan rekan kerja, supervisi dan lingkungan kerja.

## 2. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan konsep, dimensi, indikator serta skala dari variabel-variabel yang terkait penelitian. Berikut dibawah ini terdapat tabel mengenai operasional variabel penelitian:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan Itu Sendiri	1. Memberikan tugas yang menarik	Ordinal
		2. Kesempatan untuk belajar	
		3. Kesempatan untuk menerima tanggung jawab	
	Gaji/Upah	1. Gaji yang dibayar secara adil	Ordinal
		2. Sistem penggajian	
	Promosi	1. Kesempatan memperoleh jenjang tertentu yang lebih tinggi dalam organisasi	Ordinal
		2. Promosi jarang terjadi di organisasi saya	Ordinal
	Hubungan	1. Kelompok kerja yang	Ordinal

	Dengan Rekan Kerja	kohesif, ramah dan menyenangkan	
		2. Dukungan motivasi, perhatian dan tingkat pemahaman.	Ordinal
		3. Kesetiakawanan, kerukunan, dan kesediaan untuk saling bekerja sama antar teman sekerja	Ordinal
	Supervisi	1. Atasan memberi perhatian yang cukup untuk memperhatikan bawahannya	Ordinal
		2. Atasan memberikan bantuan secara teknis atau dukungan	
	Lingkungan Kerja	1. Kondisi lingkungan kerja	Ordinal

Sumber: Robbins and Judge (2017)

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Dimensi	Indikator	Sakala Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Frekuensi Kehadiran	a. Tingkat frekuensi kehadiran ditempat kerja. b. Tingkat kemangkiran ditempat kerja	Ordinal
	Ketaatan Pada Standar Kerja	a. Taat pada standart kerja b. Mentaati aturan dan pedoman kerja pedoman kerja	Ordinal
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	a. Nyaman pada saat bekerja b. Lancar dalam bekerja	Ordinal
	Etika Kerja	a. tercipta suasana harmonis antar sesame karyawan b. Saling menghargai antar sesama karyawan	Ordinal

Sumber : Rivai (2015)

Tabel 3.3

## Operasional Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X2)	Kebutuhan Akan Prestasi	c. Mengembangkan kreatifitas d. Antusias untuk berprestasi tinggi	Ordinal
	Kebutuhan Afiliasi	c. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja ( <i>sense of belonging</i> ) d. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting ( <i>sense of importance</i> ) e. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal ( <i>sense of achievement</i> ) f. Kebutuhan akan perasaan ikut serta ( <i>sense of participation</i> ). g. Kebutuhan dukungan kerja	Ordinal
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	c. Memiliki kedudukan yang terbaik d. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.	Ordinal

Sumber : Hasibuan (2015)

Tabel 3.4

## Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Komitmen Organisasi (X3)	<i>Affective commitment</i>	1. Identifikasi dengan komitmen	Ordinal
		2. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi	
	<i>Continuance</i>	1. Loyalitas dalam	Ordinal

	<i>commitment</i>	organisasi	Ordinal
		2. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut	
		3. Saya merasa bahwa memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan organisasi ini	
	<i>Normative commitment</i>	1. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan	
		2. Minat organisasi dengan keyakinan melakukan tindakan yang tepat	
		3. Berpindah sari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya.	

Sumber: Busro (2018)

#### D. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018) Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban yaitu:

**Tabel 3.5**  
**Skala Likert**

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, (2018)

## E. Populasi dan Sample Penelitian

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Berkat Subuh Transpor sebanyak 120 karyawan.

### 2. Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* yang artinya setiap unsur populasi mempunyai kemungkinan yang sama untuk dipilih melalui perhitungan secara sistematis. Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 120 mahasiswa. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5 %. Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + (120)(5\%)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + (120)(0,0025)}$$

$$n = \frac{120}{1 + 0,3}$$

$$n = \frac{120}{1,3}$$

$$n = 92$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, sampel yang didapat berjumlah 92 karyawan.

#### F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survei secara langsung pada obyek penelitian, yaitu karyawan PT. Berkat Subuh Transpor. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan *instrument* pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

## **G. METODE ANALISIS DATA**

### **1. Analisis Deskriptif**

#### **a) Deskripsi Responden**

Bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik demografi responden, yang mencakup usia, tingkat pendidikan, lama menjadi anggota, jabatan, dll, mencakup nilai frekuensi, dan presentase setiap faktor.

#### **b) Deskripsi Variabel**

Mendeskripsikan tanggapan responden terhadap instrumen pernyataan yang berkaitan dengan indikator dan variabel penelitian, mencakup nilai rata-rata dari jawaban setiap indikator. Dalam penelitian ini jawaban responden dikategorikan dalam lima kategori dengan menggunakan skala Likert. Masing-masing skala mempunyai tingkat penilaian dari sangat rendah ke sangat tinggi dalam bentuk pilihan jawaban responden.

### **2. Uji Instrumen**

Penelitian dengan menggunakan metode survey, dengan instrument kuesioner perlu melakukan uji instrument, berupa uji validitas dan uji reliabilitas, yang berguna untuk mengetahui apakah kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian semuanya sudah valid dan reliabel.

#### **a) Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk dapat menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap gejala yang ingin diukur. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan

dalam suatu angket atau kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner atau angket tersebut.

Valid tidaknya suatu instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi sebagai nilai kritisnya dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} * \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

#### b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsisten suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Dalam pengukuran gejala sosial setiap hasilnya selalu merupakan kombinasi antara hasil pengukuran yang sesungguhnya (*true score*) ditambah dengan kesalahan pengukuran (*Measurement error*).

$$X_o = X_t + X_e$$

Dimana;

$X_o$  = angka yang diperoleh (*Obtained score*)

$X_t$  = angka yang sebenarnya (*True score*)

$X_e$  = kesalahan pengukuran (*Measurement error*)

Uji reliabilitas menggunakan pendekatan teknik *Cronbach's alpha*, dengan rumus:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$



### 3. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

#### a. Pengertian *Partial Least Square*

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Component* atau *Variance Based Structural Equation Model* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.2.8 PLS. PLS (*Partial Least Square*) adalah model alternative dari *covariance based SEM*. PLS dapat digunakan untuk menkonfirmasi teori, selain itu dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.

Menurut *Wold* (1982) dalam *Ghozali* (2014) untuk tujuan prediksi pendekatan PLS lebih cocok. Dengan pendekatan PLS diasumsikan bahwa semua ukuran *variance* adalah *variance* yang berguna untuk dijelaskan. Oleh karena pendekatan untuk mengestimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linear dari indikator maka menghindarkan masalah *indeterminacy* dan memberikan definisi yang pasti dari komponen skor. Seperti dinyatakan oleh *Ghozali* (2014) PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi normal, dan sampel tidak harus besar. Langkah-langkah pengujian yang akan dilakukan sebagai berikut:

#### 1. Evaluasi *Measurement (Outer Model)*

*Outer model* sering juga disebut *outer relation* atau *measurement model* mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan

variabel latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$x = \Lambda_x \xi + \varepsilon_x$$

$$y = \Lambda_y \eta + \varepsilon_y$$

Dimana:  $x$  dan  $y$  adalah indikator atau manifest variabel untuk variabel laten eksogen dan endogen yang dilambangkan dengan  $\xi$  (ksi) dan  $\eta$  (eta), sedangkan  $\Lambda_x$  dan  $\Lambda_y$  merupakan symbol matrik loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan  $\varepsilon_x$  dan  $\varepsilon_y$  dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran atau *noise* (Ghozali, 2014).

a) *Convergent Validity*

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan mengukur indikator reflektif dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item / skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut menurut Hair et al (2006) *loading factor* >0,50. Menurut Chin (1995) *Average variance extracted (AVE)* >0,50 *communality* >0,50. Semakin tinggi nilai loading factor, semakin penting peranan *loading factor* dalam menginterpretasikan matrik *factor*.

b) *Discriminant Validity*

Pengujian *Discriminant Validity*, indikator reflektif dapat dinilai berdasarkan *crossloading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain, maka konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan kolerasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Chin, Gopal dan Salinburry, 1997).

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)}$$

c) *Cronbach's Alpha*

Mengukur batas nilai reliabilitas suatu konstruk, nilai cronbach's alpha harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et al, 2008).

d) *Composite Reliability*

Composite reliability dinilai baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Salisbury , Chin, Gopal dan Newsted, 2002). Nilai Composite reliability harus lebih besar 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et al, 2008).

## 2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Pengujian inner model merupakan pengembangan model berbasis konsep teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variable eksoden dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Tahapan pengujian terhadap *modelstructural* (uji hipotesis) dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### a) Nilai *R-square*

Melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fitmodel*. Uji yang kedua dapat dilihat dari hasil R square untuk *variable laten endogen* sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 mengindikasikan bahwa model tersebut baik, moderat, dan lemah pada model struktural (Chin, 1988) dan 0.7 dikategorikan sebagai kuat (Sarwono)

### b) *Goodness of Fit Model*

Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada inner modek menggunakan nilai *predictive-relevance* ( $Q^2$ ). Nilai Q-square lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*.

### c) Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur

*bootstrapping*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-tabel pada alpha 0,05 (5%) =1,96 kemudian T-tabel dibandingkan oleh T-hitung (T-statistik).



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Analisis Deskriptif**

##### **1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

PT. Berkas Subuh Transpor adalah perusahaan yang bergerak dibidang Transporasi/Logistik Layanan ekspres dijamin antara negara-negara Asia utama ke Indonesia, sekarang kita maju ke penyedia logistik Kami mengambil langkah konkret untuk mewujudkan tujuan kami pertumbuhan dengan menjadi komprehensif global Transporasi & perusahaan logistik. PT. Berkas Subuh Transpor berdiri sejak tahun 2004 memulai pada jasa penanganan Impor dan Export khusus dari dan ke Negara-negara Asia Timur , seperti Korea, Hongkong, China dan Taiwan. PT.Berkas Subuh Transpor berkantor pusat di Jakarta dengan kantor cabang di seluruh Indonesia.

##### **2. Deskripsi Responden**

###### **1. Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 92 responden, yaitu karyawan PT. Berkas Subuh Transpor, maka dapat diketahui gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Untuk lebih jelasnya dibawah ini dikemukakan secara satu persatu gambaran umum responden penelitian.

**a) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Comulative Percent</i>
Valid	Wanita	27	29.3	29.3	29.3
	Pria	65	70.7	70.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 92 responden terdapat 27 responden atau sebesar 29.3% berjenis kelamin wanita. Sedangkan selebihnya sebanyak 65 responden atau sebesar 70.7% berjenis kelamin pria. Berdasarkan Tabel 4.1 data di atas terlihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Berkas Subuh Transpor lebih banyak berjenis kelamin pria.

**b) Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Comulative Percent</i>
Valid	<25 tahun	8	9	9	9.0
	25-30 tahun	53	58	58	67.0
	30-40 tahun	27	29	29	96.0
	>40 tahun	4	4	4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 92 responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan usia diantara 25-30 tahun yaitu sebanyak 58.0% dan terendah adalah responden dengan usia diantara >40 tahun yaitu sebanyak 4.0%. Secara umum karyawan yang bekerja di PT. Berkat Subuh Transpor lebih banyak berada pada usia produktif antara 25-30 tahun.

### c) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Comulative Percent</i>
	SMA/SMK	74	80.4	80.4	80.4
Valid	S1	15	16.3	16.3	96.7
	S2	3	3.3	3.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 92 responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 80.4% dan terendah adalah responden pendidikan S2 yaitu sebanyak 3.3%. Secara umum karyawan yang bekerja di PT. Berkat Subuh Transpor lebih banyak berpendidikan SMA/SMK.



#### d) Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini.

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Comulative Percent</i>
Valid	>2 tahun	7	7.6	7.6
	2 - 5 tahun	15	16.3	23.9
	5 –10 tahun	41	44.6	68.5
	>10 tahun	29	31.5	100.0
	Total	92	100.0	100.0

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 92 responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan lama bekerja diantara 5-10 tahun yaitu sebanyak 44.6% dan terendah adalah responden dengan lama bekerja diantara >2 tahun yaitu sebanyak 7.6%. Secara umum karyawan yang bekerja di PT. Berkas Subuh Transpor memiliki lebih banyak lama bekerja antara 25-30 tahun.

### 3. Deskripsi Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk menafsirkan besarnya rata-rata, nilai tertinggi, nilai terendah, dan standar deviasi dari variable penelitian. Dari statistik yang didapat dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dari 38 butir instrumen yang disampaikan kepada 92 responden diperoleh sebagai berikut

#### a. Hasil Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Hasil deskripsi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	N	Mean	Std Deviation
1.	Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	92	4.185	1.052
2.	Saya sangat puas diberikan kesempatan untuk belajar di perusahaan ini	92	3.685	1.188
3.	Saya sangat puas dengan diberikannya kesempatan menerima tanggung jawab di perusahaan ini	92	3.391	1.437
4.	Gaji yang saya terima sudah cukup sesuai dengan pekerjaan saya	92	3.304	1.317
5.	Saya puas dengan dengan prosedur penggajian di perusahaan ini	92	3.587	1.244
6.	Saya merasa adanya kemajuan ketika saya bekerja di Pt.Berkat Subuh Transpor	92	3.663	1.262
7.	Promosi jarang terjadi di perusahaan ini	92	3.859	1.185
8.	Rekan kerja saya sangat ramah dan menyenangkan	92	3.598	1.171
9.	Rekan kerja saya tidak memberikan dukungan yang cukup kepada saya	92	3.598	1.133
10	Saya saling bekerja sama dengan rekan kerja saya	92	3.652	1.174
11	Atasan saya selalu memberikan perhatian yang tinggi kepada bawahannya	92	3.750	1.257
12	Atasan saya selalu memberikan dukungan kepada bawahannya dalam setiap pekerjaan	92	3.663	1.182
13	Saya puas dengan kondisi lingkungan kerja di perusahaan ini	92	3.891	1.037

Sumber: Data diolah dari PLS,2020

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas terlihat bahwa variabel kinerja memiliki nilai mean tertinggi pada pernyataan “Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan” dengan nilai mean sebesar sebesar (4.185) dan mean terendah pada

pernyataan “Gaji yang saya terima sudah cukup sesuai dengan pekerjaan saya” dengan nilai mean terendah sebesar (3.304).

#### b. Hasil Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Hasil deskripsi variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Deskripsi Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	N	Mean	Std Deviation
1.	Saya mengikuti aturan perusahaan sesuai dengan frekuensi kehadiran yang telah ditentukan perusahaan	92	3.326	1.468
2.	Saya selalu mengutamakan kerja, tidak pernah izin atau berhalangan	92	3.707	1.230
3.	Saya melaksanakan semua standart aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	92	3.685	1.268
4.	Saya mengikuti peraturan sesuai standar operasional perusahaan (SOP)	92	3.652	1.202
5.	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena selalu mengikuti prosedur perusahaan	92	3.685	1.276
6.	Saya mengerjakan tugas berjalan dengan lancar tanpa hambatan	92	3.620	1.421
7.	Saya merasakan terciptanya suasana yang harmonis antar rekan kerja	92	3.750	1.239
8.	Semua rekan kerja saling menghargai antar sesama karyawan	92	3.576	1.236

Sumber : Data diolah PLS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas terlihat bahwa nilai mean tertinggi pada pernyataan “Saya mengikuti aturan perusahaan sesuai dengan frekuensi kehadiran yang telah ditentukan perusahaan” dengan nilai mean sebesar (3.750) dan mean terendah pada pernyataan “Saya mengikuti aturan perusahaan sesuai dengan

frekuensi kehadiran yang telah ditentukan perusahaan” dengan nilai mean sebesar (3.326).

### c. Hasil Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Hasil deskripsi variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 dibawah ini.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Deskripsi Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	N	Mean	Std Deviation
1	Saya termotivasi dengan target kerja yang diberikan oleh perusahaan	92	3.402	1.430
2	Saya selalu berusaha untuk memberikan kualitas kerja yang baik demi kemajuan perusahaan	92	3.815	1.285
3	Saya selalu bertanggung jawab pada perusahaan atas tugas yang saya kerjakan.	92	3.717	1.173
4	Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi	92	3.946	1.263
5	Saya dan rekan kerja saling memberikan memberikan semangat demi mencapai tujuan	92	3.696	1.159
6	Saya menjalin persahabatan dengan saling memberikan bantuan dan kerja sama	92	3.739	1.259
7	Saya selalu bersemangat dan kerja keras dalam bekerja supaya berhasil	92	3.587	1.336
8	Saya ingin bekerja sebaik mungkin supaya diangkat menjadi pemimpin di perusahaan saya bekerja	92	3.804	1.253
9	Saya selalu melakukan inovasi dalam bekerja agar lebih menantang	92	4.000	1.103

Sumber: Data diolah PLS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas terlihat bahwa nilai mean tertinggi pada pernyataan “Saya selalu melakukan inovasi dalam bekerja agar lebih menantang”

dengan nilai mean sebesar (4.000) dan mean terendah pada pernyataan “Saya termotivasi dengan target kerja yang diberikan oleh perusahaan” dengan nilai mean sebesar (3.402).

#### d. Hasil Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Hasil deskripsi variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.8 dibawah ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi**

No	Pernyataan	N	Mean	Std Deviation
1	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan	92	3.761	1.174
2	Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain di luar perusahaan	92	3.848	1.188
3	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan perusahaan adalah juga permasalahan saya sendiri	92	3.511	1.355
4	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini.	92	3.609	1.268
5	Saya khawatir terhadap apa yang akan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa	92	3.522	1.264
6	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginkannya	92	3.772	1.171
7	Saya merasa bahwa memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan organisasi ini	92	3.707	1.290
8	Salah tidak berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana	92	3.707	1.340

Sumber: data di olah PLS,2020

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat di atas bahwa nilai mean tertinggi pada pernyataan “Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain di luar perusahaan” dengan nilai mean sebesar (3.848) dan mean terendah pada pernyataan “Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan perusahaan adalah juga permasalahan saya sendiri” dengan nilai mean sebesar (3.511).

## B. Analisis Partial Leas

### 1. Evaluasi *Measurement (outer)* Model

#### a. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat di terima. Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator, dengan kontruksinya seperti di lihat dari gambar 4.1 dan tabel 4.9 struktur di bawah ini. Dengan melihat hasil output korelasi anatar indikator dengan konstruknya seperti terlihat pada tabel dan gambar structural dibawah ini:

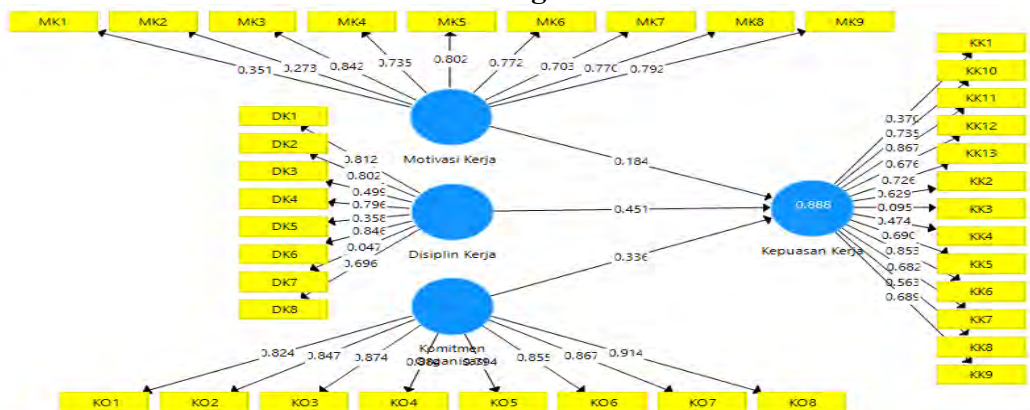
**Tabel 4.9**  
**Hasil pengujian *Convergent Validity***

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0.370	Tidak Valid
	KK2	0.629	Valid
	KK3	0.095	Tidak Valid
	KK4	0.474	Tidak Valid
	KK5	0.690	Valid
	KK6	0.853	Valid
	KK7	0.682	Valid
	KK8	0.563	Valid
	KK9	0.689	Valid

	<i>KK10</i>	<i>0.735</i>	<i>Valid</i>
	<i>KK11</i>	<i>0.867</i>	<i>Valid</i>
	<i>KK12</i>	<i>0.676</i>	<i>Valid</i>
	<i>KK13</i>	<i>0.726</i>	<i>Valid</i>
Disiplin Kerja (X1)	<i>DK1</i>	<i>0.812</i>	<i>Valid</i>
	<i>DK2</i>	<i>0.802</i>	<i>Valid</i>
	<i>DK3</i>	<i>0.499</i>	<i>Tidak Valid</i>
	<i>DK4</i>	<i>0.796</i>	<i>Valid</i>
	<i>DK5</i>	<i>0.358</i>	<i>Tidak Valid</i>
	<i>DK6</i>	<i>0.846</i>	<i>Valid</i>
	<i>DK7</i>	<i>0.047</i>	<i>Tidak Valid</i>
	<i>DK8</i>	<i>0.696</i>	<i>Valid</i>
Motivasi Kerja (X2)	<i>MK1</i>	<i>0.351</i>	<i>Tidak Valid</i>
	<i>MK2</i>	<i>0.273</i>	<i>Tidak Valid</i>
	<i>MK3</i>	<i>0.842</i>	<i>Valid</i>
	<i>MK4</i>	<i>0.735</i>	<i>Valid</i>
	<i>MK5</i>	<i>0.802</i>	<i>Valid</i>
	<i>MK6</i>	<i>0.772</i>	<i>Valid</i>
	<i>MK7</i>	<i>0.703</i>	<i>Valid</i>
	<i>MK8</i>	<i>0.770</i>	<i>Valid</i>
	<i>MK9</i>	<i>0.792</i>	<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi (X3)	<i>KO1</i>	<i>0.824</i>	<i>Valid</i>
	<i>KO2</i>	<i>0.847</i>	<i>Valid</i>
	<i>KO3</i>	<i>0.874</i>	<i>Valid</i>
	<i>KO4</i>	<i>0.884</i>	<i>Valid</i>
	<i>KO5</i>	<i>0.794</i>	<i>Valid</i>
	<i>KO6</i>	<i>0.855</i>	<i>Valid</i>
	<i>KO7</i>	<i>0.867</i>	<i>Valid</i>
	<i>KO8</i>	<i>0.914</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah PLS, 2020

**Gambar 4.1**  
**Hasil Algoritma PLS**



Sumber: output PLS, 2020



Berdasarkan gambar 4.1 dan tabel 4.9 diatas, dapat di ketahui bahwa hasil modifikasi pengujian *convergent validity* dengan analisis factor konfirmatori menunjukan indikator dengan nilai Standardized loading factor  $> 0.50$ . Pada indikator KK1 (0.370) KK3 (0.095) KK4 (0.474) DK3 (0.499) DK5 (0.358) DK7 (0.047) MK1 (0.351) MK2 (0.273). Hal ini membuktikan bahwa belum semua indikator *loading factor* lebih dari 0.500, masih ada yang belum valid. Maka akan indikator tersebut akan hilang dari model. Berikut hasil output dari penghilangan indikator dan penghitungan kembali pada tabel 4.10 dan gambar 4.2

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi)**

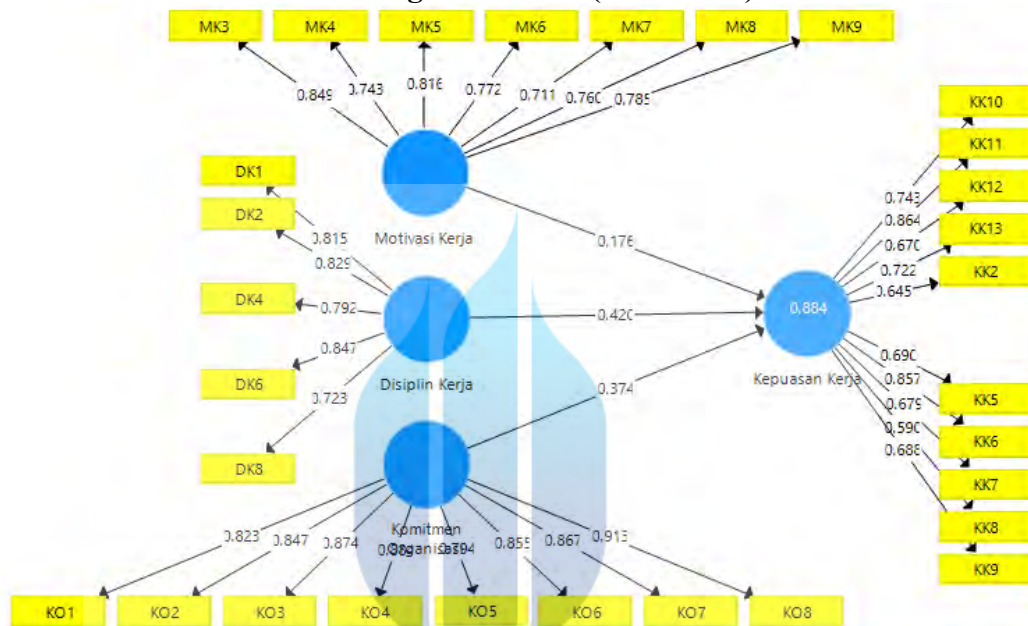
Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	KK2	0.645	Valid
	KK5	0.690	Valid
	KK6	0.857	Valid
	KK7	0.679	Valid
	KK8	0.590	Valid
	KK9	0.688	Valid
	KK10	0.743	Valid
	KK11	0.864	Valid
	KK12	0.670	Valid
	KK13	0.722	Valid
Disiplin Kerja (X1)	DK1	0.815	Valid
	DK2	0.829	Valid
	DK4	0.792	Valid
	DK6	0.847	Valid
	DK8	0.723	Valid
Motivasi Kerja (X2)	MK3	0.849	Valid
	MK4	0.743	Valid
	MK5	0.816	Valid
	MK6	0.772	Valid
	MK7	0.711	Valid
	MK8	0.760	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	MK9	0.785	Valid
	KO1	0.823	Valid
	KO2	0.847	Valid
	KO3	0.874	Valid
	KO4	0.884	Valid
	KO5	0.794	Valid



<i>KO6</i>	<i>0.855</i>	<i>Valid</i>
<i>KO7</i>	<i>0.867</i>	<i>Valid</i>
<i>KO8</i>	<i>0.913</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Data di olah PLS, 2020

**Gambar 4.2**  
**Hasil Alogaritma PLS (modifikasi)**



Sumber: Output PLS, 2020

Pengujian convergent validity pada gambar 4.2 dan tabel 4.10 dapat di lihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai loading factor di atas 0,50.

a. Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* di lakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik

dibandingkan dengan indikator di blok yang lain. Hasil pengujian *Discriminant Validity* di peroleh sebagai berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (Cross loadings)**

<b>Indikator</b>	<b><i>Kepuasan Kerja</i></b>	<b><i>Disiplin Kerja</i></b>	<b><i>Motivasi Kerja</i></b>	<b><i>Komitmen Organisasi</i></b>
<i>KK2</i>	<b>0.645</b>	0.593	0.540	0.565
<i>KK5</i>	<b>0.690</b>	0.546	0.592	0.531
<i>KK6</i>	<b>0.857</b>	0.747	0.747	0.617
<i>KK7</i>	<b>0.679</b>	0.565	0.509	0.582
<i>KK8</i>	<b>0.590</b>	0.484	0.451	0.323
<i>KK9</i>	<b>0.688</b>	0.474	0.415	0.642
<i>KK10</i>	<b>0.743</b>	0.517	0.419	0.575
<i>KK11</i>	<b>0.864</b>	0.638	0.631	0.693
<i>KK12</i>	<b>0.670</b>	0.359	0.264	0.368
<i>KK13</i>	<b>0.722</b>	0.561	0.562	0.526
<i>DK1</i>	0.775	<b>0.815</b>	0.756	0.779
<i>DK2</i>	0.746	<b>0.829</b>	0.670	0.756
<i>DK4</i>	0.691	<b>0.792</b>	0.730	0.691
<i>DK6</i>	0.786	<b>0.847</b>	0.712	0.786
<i>DK8</i>	0.649	<b>0.723</b>	0.535	0.674
<i>MK3</i>	0.755	0.767	<b>0.849</b>	0.693
<i>MK4</i>	0.671	0.676	<b>0.743</b>	0.600
<i>MK5</i>	0.655	0.731	<b>0.816</b>	0.700
<i>MK6</i>	0.680	0.697	<b>0.772</b>	0.683
<i>MK7</i>	0.595	0.569	<b>0.711</b>	0.577
<i>MK8</i>	0.644	0.601	<b>0.760</b>	0.581
<i>MK9</i>	0.666	0.621	<b>0.785</b>	0.693
<i>KO1</i>	0.676	0.762	0.617	<b>0.823</b>
<i>KO2</i>	0.793	0.650	0.662	<b>0.847</b>
<i>KO3</i>	0.605	0.597	0.583	<b>0.874</b>
<i>KO4</i>	0.565	0.659	0.509	<b>0.884</b>
<i>KO5</i>	0.609	0.623	0.501	<b>0.794</b>
<i>KO6</i>	0.633	0.522	0.622	<b>0.855</b>
<i>KO7</i>	0.761	0.636	0.547	<b>0.867</b>
<i>KO8</i>	0.709	0.645	0.629	<b>0.913</b>

Sumber: Output PLS , 2020

Berdasarkan hasil output PLS pada tabel 4.11 di atas dapat di lihat setiap indikator memiliki loading factor paling besar saat di hubungkan dengan konstruk endogen lain nya. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarakan *Discriminant Validity* yang telah di ujikan semua indikator adalah valid.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Pengujian *Average Variance Extracted* (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.518	Valid
Disiplin Kerja	0.643	Valid
Motivasi Kerja	0.605	Valid
Komitmen Organisasi	0.736	Valid

Sumber: Output PLS, 2020

Dari Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

a. Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Pengujian *Composite Reliability***

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.914	Reliabel
Disiplin Kerja	0.900	Reliabel
Motivasi Kerja	0.914	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.957	Reliabel

Sumber: Output PLS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 bahwa hasil pengujian *composite reliability* memiliki nilai  $\geq 0.7$  hal itu berarti konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha***

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.894	Reliabel
Disiplin Kerja	0.861	Reliabel
Motivasi Kerja	0.890	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.949	Reliabel

Sumber : Output PLS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 bahwa hasil pengujian *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha*  $\geq 0.70$ . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

#### **b. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Langkah-langkah pengujian terhadap model struktural (*inner model*) adalah sebagai berikut:

a. Hasil Pengujian Nilai R-square

Melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*.

**Tabel 4.15**  
**Nilai R square Variabel Endogen**

Variabel Endogen	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.880

Sumber: Output PLS, 2020

Model struktural mengindikasikan bahwa model pada kepuasan kerja dapat dikatakan baik sebab memiliki nilai di atas 0.880. Model pengaruh variabel laten eksogen terhadap kepuasan kerja nilai R-square adjusted sebesar 0.880 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi sebesar 88.0% sedangkan 12.0% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

b. Hasil Pengujian *Goodness of Fit Model*

Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive-relevance* ( $Q^2$ ). Nilai  $Q^2$  lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai R-square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai *predictive relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1)(1 - R_2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.880)$$

$$Q^2 = 1 - 0.120$$

$$Q^2 = 0.880$$

c. Nilai *Goodness of Fit* (GoF)

*Goodness of Fit* (GoF) menggambarkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya yang diperkenalkan oleh Tenenhaus et al. (2004). GoF index ini merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Nilai *Goodness of Fit* (GoF) index diperoleh dari average communalities index dikalikan dengan nilai  $R^2$  model. Nilai GoF terbentang antara 0-1 dengan interpretasi sebagai berikut:

<i>Goodness of Fit</i> (GoF) GoF Kecil	= 0.1
<i>Goodness of Fit</i> (GoF) Moderat atau Sedang	= 0.25
<i>Goodness of Fit</i> (GoF) Besar	= 0.38

**Rumus *Goodness of Fit* (GoF):**

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{AVE - R^2} \\
 &= \sqrt{0.518 - 0.880} \\
 &= \sqrt{-0.160} \\
 &= 0.410
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan *Goodness of Fit* (GoF) diatas dapat diketahui hasilnya adalah untuk sebesar 0.410 (GoF Moderat). Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa performa antara model pengukuran dan model struktural memiliki GoF yang sedang/moderat yaitu sebesar 0.410 (di atas 0.25).

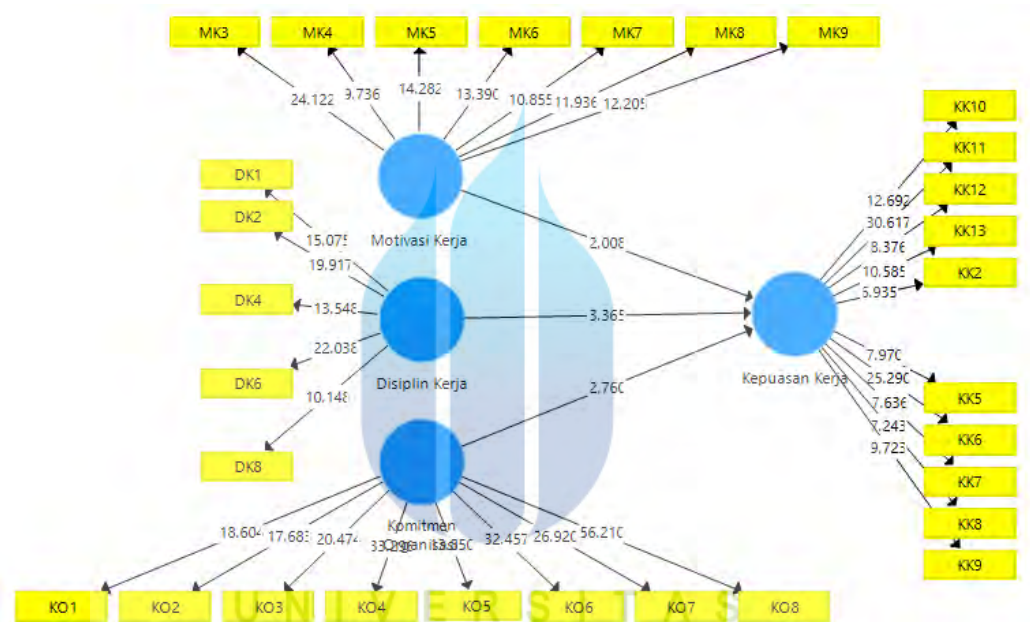
d. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur



*bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0.05 (5%) = 1.96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Bootstrapping**



Sumber: Output PLS, 2020

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

<i>Variabel</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standar Deviation</i>	<i>T. Statistic</i>	<i>P Values</i>	<i>Signifikansi</i>
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja	0.420	0.431	0.125	3.365	0.001	Positif Signifikan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.176	0.176	0.088	2.008	0.045	Positif Signifikan

Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	0.374	0.366	0.135	2.760	0.006	Positif Signifikan
---	-------	-------	-------	-------	-------	-----------------------

Sumber: Data di Olah PLS, 2020

### C. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 3.365 artinya signifikan karna memiliki nilai  $>1,96$ , nilai *original sample* sebesar 0.420 artinya memiliki arah positif karna menunjukkan nilai yang positif dan p-value sebesar 0.001 artinya hipotesis pertama diterima karna memiliki nilai  $<0,05$ , hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 2.008 artinya signifikan karena memiliki nilai  $>1,96$ , nilai *original sample* sebesar 0.176 artinya memiliki arah positif karena menunjukkan nilai yang positif dan P-Value sebesar 0.045 artinya hipotesis kedua karena memiliki nilai  $<0,05$ , hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 2.760 artinya signifikan karena memiliki nilai  $>1,96$ , nilai *original sample* sebesar 0.374 artinya memiliki arah positif karna menunjukkan nilai positif dan P-Value sebesar 0.006 artinya hipotesis ketiga diterima karena memiliki nilai  $<0,05$ . Hal



ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Jika perusahaan menerapkan peraturan kerja yang sesuai dengan standar perusahaan maka disiplin kerja karyawan akan meningkat sehingga kepuasan karyawan dalam bekerja meningkat

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi,dkk (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Turnip dan Saputra (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Tawas dan Wuysang (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

##### **2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Jika perusahaan memberikan target yang

dengan bonus yang menarik, maka karyawan akan termotivasi sehingga karyawan akan puas dalam mencapai target.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tawas dan Wuysang (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan Andrew dan Suryawan (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Turnip dan Saputra (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **3) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin komitmen organisasi karyawan meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Jika perusahaan meningkatkan komitmen organisasi untuk karyawan dengan mensejahterakan karyawannya maka karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan sehingga kepuasan karyawan akan meningkat.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romadhon dan Arifah (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan Teresa dan Evienia (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah beserta analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan disiplin kerja sangat berperan terhadap kepuasan kerja, semakin disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan motivasi kerja sangat berperan terhadap kepuasan kerja. Semakin motivasi kerja meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja. Semakin komitmen organisasi meningkat maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan dan peneliti berikutnya, antara lain:

### 1) Saran untuk PT.Berkat Subuh Transpor

- a) Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari nilai mean terendah dengan pernyataan “Saya mengikuti aturan perusahaan sesuai dengan frekuensi kehadiran yang telah ditentukan perusahaan”. Oleh karena itu saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan perusahaan mampu membuat peraturan yang tegas dengan membuat peringatan yang tegas serta sanksi bagi karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan, sehingga karyawan yang melebihi batas toleransi yang telah ditentukan perusahaan akan dikenakan peringatan dan sanksi.
- b) Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari nilai mean terendah dengan pernyataan “Saya termotivasi dengan target kerja yang diberikan oleh perusahaan”. Oleh karena itu saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan perusahaan mampu membuat target kerja yang menarik untuk karyawan dengan memberikan reward yang sesuai dan memberikan insentif yang menarik bagi karyawan yang mencapai target.
- c) Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari nilai mean terendah dengan pernyataan “Saya benar-benar

merasakan seakan-akan permasalahan perusahaan adalah juga permasalahan saya sendiri”. Oleh karena itu saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan perusahaan mampu membuat karyawan merasakan permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan menyampaikan tujuan-tujuan besar yang akan diraih bersama para karyawan serta sampaikan visi dan misi perusahaan maka secara tidak langsung akan menumbuhkan semangat kerja dari para karyawan dan memberikan reward atas prestasi yang dicapai, sehingga jika perusahaan mengalami masalah maka karyawan akan ikut membantu mengatasi permasalahan perusahaan.

2) Saran untuk peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- a) Fokus kepada variable-variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti kompensasi dan kepemimpinan yang telah dilakukan oleh para karyawan ahli dan peneliti terdahulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrew dan Suryawan.(2013).Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan UPI).13(1) 54-61.
- Arifah.(2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5(2) 76-84
- Batjo, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Dewi dan Amilin.(2018).Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating(Studi Pada Karyawan Akuntansi AKP).12(1)13-24.
- Dotulang dan Lumentut.(2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. (Studi pada karyawan PT.Jalur Nugraha Eka) *Jurnal Manajemen*. 1(3) 72-96
- Fattah, Nanang, (2017). *Landasan Manajemen*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,
- Follet, Mary Parker. (2014). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Fred Luthans, (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial*
- Hair, Jr.J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sartetd, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, SAGE Publications, Callifornia.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, & Masalah*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Ibrahim dan Meilany.(2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Bagian Operasional PT. Logistik Indah Cargo Cabang Pekanbaru). *Jurnal Manajemen*. 2(2) 1-10.

- Iskandar dan Astuti. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada pegawai Restoran A&W). *Jurnal Manajemen*. 2(1) 45-52.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A.A.A (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marjuni, Sukmawati., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV. Sah Media.
- Mathis, Robert L dan Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ritonga.(2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawab PT.Indah Cargo). *Jurnal Manajemen*.2(2) 63-74
- Rivai, V. & Segala, E.J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior. Edition 15*. New jersey. Person Education.
- Robbins,P.S.and Judge, A.T (2017).*Perilaku Organisasi*, Edisi Enam Belas, Salemba Empat.
- Romadhon dan Arifah.(2015).Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervenig (Studi Pada Emipiris Pada Akuntan Publik Semarang).2(1)357-369.
- Setia, Priadana dan Supriyadi.(2017).Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Restoran Kampoenng Daun). *Jurnal Manajemen*. 10(2)24-33.
- Sugiyono. (2014b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunarno dan Liana. (2016). Pengaruh Employee Engagemen dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*. 1(1) 2-15.
- Tanjung.(2016).Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Perkebunan Sumatera Utara).*Jurnal Manajemen*. 3(1)111-121.
- Tawas dan Wuysang.(2016).Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja



- Karyawan (Studi Pada Karyawan KFC Bahu Mall Manado). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 16(1)375-387.
- Teressa dan Evienia.(2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja CV.Karya Taruna Teknik. *Jurnal Manajemen*. 12(5)172-189.
- Turnip dan Saputra.(2018).Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT.PLN). *Jurnal Manajemen*.29(12)1-9.
- Utami dan Afianto.(2017).Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Devisi Marketing PT.Victory). *Jurnal Bisnis Manajemen*. 50(6)58-66.
- Wijayanti.(2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*. 4(2) 122-138.
- Yusuf.(2018). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Guru SMK 78 Jakarta Barat). *Jurnal Manajemen*. 7(2) 3233-3242.
- Zein dan Hadijah. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*. 6(2) 155-172.
- Suhartono.(2015). *The Effect of Work Motivation Factors on Job Satisfaction in XY company*. *Journal Bussiness Management*. 3(1) 14-20.
- Le Thị Minh Loan.(2020). *The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction*. *Journal Management*. 2(5) 72-85.

MERCU BUANA



## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Surat Izin Penelitian



**PT. BERKAT SUBUH TRANSPOR**  
 Address: Jl. Lamenten 1 No. 6, Jakarta Barat 11460, Indonesia  
 Tel: (+6221) 56975065, (+6221) 98180681  
 Fax: (+6221) 5670157  
 www.besttranspor.com

---

**SURAT KETERANGAN**  
 032/BEST-HRD/SK/XII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurhasanah  
 Jabatan : HR & GA Manager  
 Perusahaan : PT. Berkat Subuh Transpor  
 Alamat : Jl. Lamenten 1 No 6 Grogol Petamburan Jakarta Barat

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Maani Setiawan  
 NIM : 43116110183  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Asal Kampus : Universitas Mercu Buana  
 Alamat Kampus : Jl. Raya Meruya Selatan No. 1. Kembangan Jakarta Barat

Adalah benar telah melakukan riset di perusahaan PT. Berkat Subuh Transpor dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan". Yang diselenggarakan pada tanggal 16 Maret 2020, Serta yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 21 Desember 2020  
 Hormat Kami,



**Nurhasanah**  
 HR & GA Manager

**Lampiran 2: Kuesioner****KUESIONER PENELITIAN  
JURUSAN MANAJEMEN (S1)  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCUBUANA**

---

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr. Karyawan/i

Di tempat

Prihal : Permohonan Menjawab Kuesioner

Dengan Hormat,

Saya Maani Setiawan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Mercubuana Memohon Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr. Karyawan/i untuk meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner yang saya lampirkan bersama dengan surat ini. adapun kuesioner ini berkaitan dengan penelitian yang sedang saya lakukan mengenai “ Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Berkat Subuh Transpor.“. . Mohon agar mengisi kuesioner ini secara lengkap. jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya. Demikian saya sampaikan. Atas Kesediaanya mengisi kuesioner ini, ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Maani Setiawan

## KUESIONER

### Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT.Berkat Subuh Transpor .

---

Petunjuk ! Isilah Kuesioner berikut dengan menggunakan checklist (  $\checkmark$  ) pada pilihan yang paling anda anggap sesuai dengan keadaan anda.

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

- Usia : ( ) <25 tahun  
 ( ) 25-30 tahun  
 ( ) 30-40 tahun  
 ( ) > 40 Tahun
- Jenis Kelamin : ( ) Pria ( ) Wanita
- Pendidikan : ( ) SMK/SMA  
 ( ) S1  
 ( ) S2
- Lama Bekerja : ( ) >2 tahun  
 ( ) 2-5tahun  
 ( ) 5-10 tahun  
 ( ) >10 tahun

#### B. PENELITIAN RESPONDEN

##### Petunjuk Pengisian:

Jawablah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini dengan member tanda silang ( x ) pada tiap-tiap kolom yang telah disediakan, dengan keterangan sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud dengan hati-hati kemudian pilihlah salah satu yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu di tempat kerja.

### 1. KUESIONER DISIPLIN KERJA (X1)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengikuti aturan perusahaan sesuai dengan frekuensi kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Saya selalu mengutamakan kerja, tidak pernah izin atau berhalangan					
3.	Saya melaksanakan semua standart aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
4.	Saya mengikuti peraturan sesuai standar operasional perusahaan (SOP)					
5.	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena selalu mengikuti prosedur perusahaan					
6.	Saya mengerjakan tugas berjalan dengan lancar tanpa hambatan					
7.	Saya merasakan terciptanya suasana yang harmonis antar rekan kerja					
8.	Semua rekan kerja saling menghargai antar sesama karyawan					

Sumber: Rivai (2015)

### 2. KUESIONER MOTIVASI KERJA (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya termotivasi dengan target kerja yang diberikan oleh perusahaan					
2.	Saya selalu berusaha untuk memberikan kualitas kerja yang baik demi kemajuan perusahaan					
3.	Saya selalu bertanggung jawab pada perusahaan atas tugas yang saya kerjakan.					
4.	Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi					
5.	Saya dan rekan kerja saling memberikan					

	memberikan semangat demi mencapai tujuan					
6.	Saya menjalin persahabatan dengan saling memberikan bantuan dan kerja sama					
7.	Saya selalu bersemangat dan kerja keras dalam bekerja supaya berhasil					
8.	Saya ingin bekerja sebaik mungkin supaya diangkat menjadi pemimpin di perusahaan saya bekerja					
9.	Saya selalu melakukan inovasi dalam bekerja agar lebih menantang					

Sumber: Hasibuan (2015)

### 3. KUESIONER KOMITMEN ORGANISASI (X3)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan					
2.	Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain di luar perusahaan					
3.	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan perusahaan adalah juga permasalahan saya sendiri					
4.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini.					
5.	Saya khawatir terhadap apa yang akan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa					
6.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginkannya					
7.	Saya merasa bahwa memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan organisasi ini					
8.	Salah tidak berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana					

Sumber: Busro (2018)

## 4. KUESIONER KEPUASAN KERJA (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2.	Saya sangat puas diberikan kesempatan untuk belajar di perusahaan ini					
3.	Saya sangat puas dengan diberikannya kesempatan menerima tanggung jawab di perusahaan ini					
4.	Gaji yang saya terima sudah cukup sesuai dengan pekerjaan saya					
5.	Saya puas dengan dengan prosedur penggajian di perusahaan ini					
6.	Saya merasa adanya kemajuan ketika saya bekerja di Pt.Berkat Subuh Transpor					
7.	Promosi jarang terjadi di perusahaan ini					
8.	Rekan kerja saya sangat ramah dan menyenangkan					
9.	Rekan kerja saya tidak memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
10.	Saya saling bekerja sama dengan rekan kerja saya					
11.	Atasan saya selalu memberikan perhatian yang tinggi kepada bawahannya					
12.	Atasan saya selalu memberikan dukungan kepada bawahannya dalam setiap pekerjaan					
13.	Saya puas dengan kondisi lingkungan kerja di perusahaan ini					

Sumber: Robbins and Judge (2017)

### Lampiran 3: Hasil Kuesioner

#### 1) Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

No.Resp	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13
1	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3
4	5	2	4	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5
5	5	4	5	2	4	5	5	5	2	5	4	4	5
6	4	1	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5
7	5	2	4	5	5	4	2	5	5	2	4	5	4
8	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4
9	5	1	5	4	4	5	2	4	4	2	5	4	4
10	5	1	4	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5
11	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	5	5
12	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4
13	1	4	5	4	5	3	5	5	3	4	5	2	5
14	5	5	1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
15	5	2	3	3	2	2	2	2	4	5	3	5	2
16	5	3	2	2	2	3	2	4	5	2	5	2	2
17	4	4	1	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3
18	4	5	1	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
19	5	2	2	2	2	1	5	2	3	3	2	2	3
20	5	3	2	3	3	2	5	1	1	2	2	1	5
21	5	1	1	2	2	2	1	1	4	3	3	2	5
22	4	4	3	1	4	4	4	4	2	4	4	4	5
23	4	5	5	5	4	5	4	5	2	4	5	2	5
24	5	5	4	1	5	5	5	4	4	5	5	2	4
25	5	4	5	1	4	5	5	4	5	5	4	1	5
26	5	2	2	3	3	2	4	2	2	1	2	3	4
27	5	2	2	2	3	1	4	3	3	2	2	3	4
28	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	5
29	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5
30	4	5	1	4	5	5	1	4	5	5	5	5	4

31	5	5	2	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5
32	5	4	2	5	4	4	5	5	2	4	5	4	4
33	5	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
34	5	2	5	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
35	5	2	5	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
37	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
38	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
39	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
40	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
41	4	4	1	1	5	4	4	4	5	5	5	4	4
42	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	1	4	4	5	5	5	3	5	5	4
44	5	4	4	2	5	4	4	5	4	5	5	4	5
45	4	5	5	1	4	5	5	5	5	4	4	5	5
46	5	4	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4
47	4	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4
48	3	3	5	2	5	2	3	2	2	1	1	2	2
49	2	2	5	3	5	2	2	3	2	2	3	3	2
50	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
51	5	4	2	4	2	5	5	4	5	5	4	4	5
52	4	4	4	3	1	4	4	3	3	4	4	4	3
53	4	4	1	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4
54	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5
56	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3
57	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
58	5	3	5	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2
59	5	3	5	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
60	5	2	5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
61	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
62	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	2	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4
64	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
65	2	5	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2
66	2	5	2	3	1	1	2	3	1	3	2	1	3
67	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	2	2	4
68	4	4	4	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4
69	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2
70	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	2	5
71	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5



72	1	1	5	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2
73	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
74	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4
75	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3
76	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4
77	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2
78	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	2	1	2	2	3	3	2	4	2	2	1	3	3
81	5	5	4	4	2	2	5	1	2	2	5	2	5
82	5	5	1	5	4	3	4	1	4	3	5	3	4
83	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3
84	2	5	1	5	4	4	4	5	3	2	5	5	5
85	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4
86	3	4	4	4	4	3	5	1	4	4	4	4	3
87	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
90	2	3	3	2	2	2	3	5	3	2	2	3	2
91	5	4	4	5	4	2	5	1	4	3	5	5	5
92	5	4	4	4	4	4	5	1	4	4	5	5	5

## 2) Hasil Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

No.Resp	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	2	4	4	4	4	2	4	2	4
3	4	4	4	3	3	4	4	1	4
4	4	5	2	4	5	4	4	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
6	1	4	5	5	5	4	5	4	5
7	1	5	5	4	5	5	4	4	5
8	4	2	4	4	4	4	4	2	4
9	5	1	4	4	5	5	5	2	4
10	5	5	5	5	4	2	5	5	4
11	5	5	4	5	4	5	1	5	5
12	4	4	4	4	4	4	2	4	4
13	5	5	4	5	5	5	2	4	4
14	4	5	5	5	5	4	5	5	5
15	5	3	2	2	3	4	2	2	3
16	5	2	1	1	2	4	2	1	1

17	2	4	4	5	4	4	3	4	4
18	2	5	4	5	5	5	4	5	4
19	5	2	3	2	2	4	3	4	2
20	5	2	2	1	1	4	2	5	3
21	5	1	2	2	3	3	1	5	2
22	2	4	5	5	4	4	3	2	5
23	1	4	4	5	4	5	5	4	4
24	1	5	5	4	5	5	4	5	5
25	2	4	5	5	4	4	5	5	4
26	5	2	2	2	2	1	2	2	2
27	5	2	2	2	2	1	4	4	5
28	4	1	4	4	4	3	3	4	4
29	4	1	4	4	4	4	4	4	5
30	5	2	4	5	5	5	5	4	5
31	4	2	5	4	4	5	5	5	4
32	5	1	5	5	5	4	4	5	4
33	5	2	2	3	3	2	2	2	5
34	4	3	2	2	2	3	3	3	5
35	4	2	1	1	2	2	3	2	5
36	4	3	3	4	4	4	3	5	4
37	5	1	4	4	4	4	4	5	4
38	4	2	4	4	4	4	4	4	5
39	4	1	5	5	4	5	5	4	5
40	5	2	5	5	4	4	5	5	4
41	5	4	4	5	5	4	4	4	5
42	5	1	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	4	5	5	5	5	4	5
44	4	5	4	4	4	2	5	5	4
45	5	4	5	5	4	2	5	4	5
46	4	2	5	4	4	5	5	4	4
47	4	2	4	5	4	4	5	5	4
48	1	1	2	1	1	1	2	1	1
49	2	3	2	2	2	3	2	2	3
50	5	5	2	4	4	5	1	5	5
51	5	4	4	4	5	5	2	4	4
52	4	5	5	4	4	4	4	5	4
53	4	5	5	5	3	4	1	5	5
54	4	2	4	4	4	4	1	4	4
55	5	1	5	5	5	5	2	5	5
56	3	2	4	4	4	4	2	3	3
57	4	5	5	4	5	5	5	4	4

58	1	5	2	5	1	1	2	2	2
59	2	5	3	5	2	2	3	3	3
60	3	5	3	5	2	2	2	1	1
61	5	5	5	4	4	4	5	5	5
62	4	2	4	5	4	4	4	4	4
63	4	1	3	5	4	4	3	3	4
64	5	4	4	4	5	5	4	4	4
65	1	5	1	3	2	2	1	1	2
66	3	5	3	2	2	2	2	3	2
67	4	3	4	5	4	4	4	5	4
68	5	5	4	4	5	5	4	4	5
69	2	3	2	2	2	1	3	2	2
70	5	4	4	4	4	4	5	5	5
71	3	4	3	5	4	4	5	5	5
72	2	2	2	1	5	2	3	3	2
73	5	5	5	5	4	5	5	4	5
74	2	4	3	5	2	3	3	3	4
75	5	4	4	5	2	2	2	4	4
76	5	4	4	5	3	1	2	2	4
77	3	3	2	1	2	2	2	1	2
78	4	5	5	5	4	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	2	2	2	5	3	3	3	3	2
81	5	4	5	5	1	5	5	4	5
82	3	5	5	5	4	5	5	5	5
83	5	4	5	5	5	5	5	4	4
84	4	5	2	3	4	4	5	5	5
85	5	5	5	4	5	5	5	5	4
86	3	3	4	4	4	4	4	4	4
87	3	3	4	4	5	4	4	4	5
88	4	4	4	4	5	5	4	4	5
89	4	4	5	5	4	4	5	5	4
90	2	2	2	1	2	1	1	2	2
91	4	5	4	2	3	5	5	5	5
92	5	4	4	5	4	5	5	5	5

### 3) Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

No.Resp	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8
1	4	3	4	4	4	4	3	3
2	4	4	2	4	4	4	4	4

3	4	4	2	4	4	4	4	4
4	1	5	5	4	5	4	5	5
5	1	5	5	5	4	4	5	5
6	5	4	5	4	5	5	1	4
7	5	5	4	5	5	5	1	5
8	4	2	4	4	4	4	2	4
9	5	2	4	4	5	5	2	4
10	5	1	5	4	5	3	1	4
11	5	5	5	3	3	5	1	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	1	5	5	5	5	5
14	4	5	1	4	4	5	4	4
15	3	2	5	3	3	2	2	2
16	2	2	5	2	2	1	5	2
17	4	4	2	4	4	4	4	4
18	4	5	2	5	4	5	4	4
19	2	2	5	3	3	3	1	1
20	3	1	4	2	2	3	3	1
21	2	2	4	1	2	2	2	2
22	5	5	1	4	4	5	5	5
23	5	5	2	4	5	4	2	4
24	5	4	1	5	4	5	5	4
25	4	5	5	4	5	5	4	5
26	2	3	1	4	3	2	2	2
27	2	3	3	4	3	2	2	3
28	4	4	4	2	3	4	4	4
29	4	4	4	2	4	4	4	4
30	5	5	4	1	5	5	4	4
31	5	4	5	2	4	5	5	5
32	4	5	4	4	5	5	5	4
33	3	2	2	2	5	3	3	3
34	2	2	3	2	5	2	3	2
35	1	2	1	1	5	2	1	1
36	4	3	3	4	1	3	3	4
37	4	5	5	4	2	4	4	4
38	5	4	4	4	2	4	4	4
39	5	4	5	5	1	4	5	5
40	4	4	5	5	2	4	5	5
41	5	4	4	5	5	4	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	3	3

44	4	4	5	4	4	5	4	5
45	4	5	4	5	1	5	5	5
46	5	5	4	4	1	5	4	4
47	4	5	5	4	2	5	5	5
48	1	2	2	1	5	1	2	2
49	3	2	3	3	5	2	2	1
50	5	5	4	4	1	5	5	5
51	5	5	4	4	2	5	4	4
52	4	4	3	3	4	1	4	3
53	5	5	5	4	5	2	4	3
54	4	4	4	4	4	2	4	4
55	5	4	4	5	5	1	5	5
56	3	3	4	4	3	2	3	4
57	5	5	5	5	5	5	5	4
58	1	1	2	2	1	1	5	2
59	2	2	3	3	3	2	5	2
60	1	2	2	1	1	1	5	3
61	4	4	5	5	5	5	2	4
62	4	4	4	4	4	4	1	4
63	4	3	3	4	4	3	1	4
64	5	5	4	4	5	5	2	4
65	3	3	2	2	2	1	5	3
66	2	3	2	2	3	1	5	2
67	4	4	3	3	3	4	2	3
68	5	4	4	5	4	1	5	
69	2	3	3	2	2	1	5	2
70	3	5	3	5	5	5	2	3
71	4	5	5	5	5	5	1	4
72	2	2	3	2	3	2	5	1
73	4	5	5	5	5	5	2	4
74	5	5	5	4	5	3	2	4
75	3	4	4	4	4	3	1	4
76	4	4	2	2	3	2	5	4
77	2	2	1	1	3	2	5	2
78	4	4	5	5	5	4	4	2
79	5	5	5	5	5	5	5	5
80	2	2	3	3	3	1	2	5
81	4	4	5	5	4	5	2	5
82	5	2	5	5	4	5	4	1
83	5	2	5	4	5	5	4	2
84	5	4	3	3	4	5	1	2

85	5	5	5	4	4	5	2	5
86	3	4	4	4	3	3	2	4
87	3	4	4	3	3	4	1	3
88	4	4	4	4	4	4	1	4
89	4	5	5	4	4	5	5	5
90	2	2	3	2	2	1	2	5
91	4	5	3	5	2	4	4	2
92	5	2	5	5	5	5	4	1

#### 4) Hasil Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi

No.Resp	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8
1	4	4	4	4	3	4	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	4	5	5	4	4	5	5
6	5	4	5	5	4	5	5	5
7	5	5	4	4	5	5	5	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	4	5	5	4	5
10	4	4	4	3	3	5	4	5
11	4	3	3	4	4	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	4	4	4	5	5	4
15	3	3	2	2	3	3	2	2
16	2	1	1	2	2	2	1	2
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	4	5	5	4	4	5
19	1	2	2	1	1	2	2	2
20	1	2	2	2	2	2	2	2
21	2	1	1	2	2	3	1	1
22	5	4	4	5	5	5	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	4	4	4	5	5	5
25	5	4	5	5	5	4	4	5
26	3	3	2	3	2	2	1	1
27	2	1	1	2	3	2	1	1
28	3	5	3	4	5	5	4	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4

30	5	5	4	4	5	5	4	4
31	4	5	5	5	5	5	5	5
32	4	5	5	5	4	4	5	5
33	3	2	2	2	2	2	3	3
34	2	1	1	2	2	1	1	2
35	2	2	2	3	3	3	1	1
36	4	3	3	4	4	4	3	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	5	5	5	4	4	5
40	4	4	5	5	4	4	5	5
41	5	4	4	5	5	5	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	3	5	5	5	4	4	5	4
44	4	4	5	5	5	5	4	4
45	5	5	4	4	5	5	4	5
46	5	5	5	5	4	4	4	5
47	4	4	5	5	4	4	5	5
48	2	1	1	1	2	2	2	2
49	1	2	2	2	2	3	3	2
50	4	5	5	5	4	4	5	5
51	4	4	5	5	4	4	5	5
52	4	4	3	4	4	4	4	4
53	4	4	3	3	3	4	3	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	5	5	4	5	4	4	5
56	4	4	4	3	4	4	1	4
57	5	5	4	4	5	5	5	5
58	2	2	1	1	2	2	3	3
59	3	3	2	2	2	3	3	2
60	3	1	1	1	2	2	1	1
61	4	5	5	5	4	5	5	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	3	4	4	3	3	4	4
64	5	5	5	4	4	5	5	4
65	2	3	2	2	1	2	2	2
66	1	3	2	3	3	3	2	1
67	3	3	4	4	4	3	3	4
68	5	4	4	5	5	4	4	5
69	1	3	1	1	2	3	2	1
70	3	4	4	2	4	5	5	4

71	4	4	4	4	5	5	4	3
72	1	1	2	1	1	2	3	1
73	4	5	1	3	4	5	5	5
74	4	4	3	3	3	5	5	4
75	4	4	4	2	2	2	3	3
76	4	4	4	4	4	5	5	3
77	4	4	2	2	1	1	2	2
78	5	5	5	4	4	4	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5
80	5	2	2	2	1	1	2	2
81	5	4	4	2	3	2	2	2
82	5	5	4	4	4	2	2	5
83	5	5	1	5	1	5	4	4
84	3	5	1	4	1	4	5	3
85	4	5	5	5	4	4	5	5
86	4	4	3	3	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	3	3	3
88	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	5	5	5	4	4	5	5
90	1	5	1	1	2	1	2	1
91	5	5	4	2	1	5	5	5
92	4	4	4	5	1	4	5	5

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA



**Lampiran 4: Karakteristik Responden**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Comulative Percent</i>
Valid	Wanita	27	29.3	29.3	29.3
	Pria	65	70.7	70.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Comulative Percent</i>
Valid	<25 tahun	8	9	9	9.0
	25-30 tahun	53	58	58	67.0
	30-40 tahun	27	29	29	96.0
	>40 tahun	4	4	4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Comulative Percent</i>
Valid	SMA/SMK	74	80.4	80.4	80.4
	S1	15	16.3	16.3	96.7
	S2	3	3.3	3.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Comulative Percent</i>
Valid	>2 tahun	7	7.6	7.6	7.6
	2 - 5 tahun	15	16.3	16.3	23.9
	5 –10 tahun	41	44.6	44.6	68.5
	>10 tahun	29	31.5	31.5	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

## Laporan 5: Hasil Output PLS

### 1) Deskriptif Variabel

	No	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
KK1	1	0	4.185	4	1	5	1.052
KK2	2	0	3.685	4	1	5	1.188
KK3	3	0	3.391	4	1	5	1.437
KK4	4	0	3.304	4	1	5	1.317
KK5	5	0	3.587	3	1	5	1.244
KK6	6	0	3.663	3	1	5	1.262
KK7	7	0	3.859	4	1	5	1.185
KK8	8	0	3.598	3	1	5	1.171
KK9	9	0	3.598	3	1	5	1.133
KK10	10	0	3.652	3	1	5	1.174
KK11	11	0	3.750	4	2	5	1.257
KK12	12	0	3.663	4	1	5	1.182
KK13	13	0	3.891	4	1	5	1.037
DK1	14	0	3.326	3	1	5	1.468
DK2	15	0	3.707	4	1	5	1.230
DK3	16	0	3.685	4	1	5	1.268
DK4	17	0	3.652	3	1	5	1.202
DK5	18	0	3.685	4	1	5	1.276
DK6	19	0	3.620	4	1	5	1.421
DK7	20	0	3.750	4	1	5	1.239
DK8	21	0	3.576	3	1	5	1.236
MK1	22	0	3.402	3	1	5	1.430
MK2	23	0	3.815	4	1	5	1.285
MK3	24	0	3.717	4	1	5	1.173

MK4	25	0	3.946	4	1	5	1.263
MK5	26	0	3.696	4	1	5	1.159
MK6	27	0	3.739	4	1	5	1.259
MK7	28	0	3.587	4	1	5	1.336
MK8	29	0	3.804	4	1	5	1.253
MK9	30	0	4.000	3	1	5	1.103
KO1	31	0	3.761	3	1	5	1.174
KO2	32	0	3.848	4	1	5	1.188
KO3	33	0	3.511	3	1	5	1.355
KO4	34	0	3.609	4	1	5	1.268
KO5	35	0	3.522	3	1	5	1.264
KO6	36	0	3.772	4	1	5	1.171
KO7	37	0	3.707	4	2	5	1.290
KO8	38	0	3.707	4	1	4	1.340

## 2) Outer Loading's

	<i>Kepuasan Kerja</i>	<i>Disiplin Kerja</i>	<i>Motivasi Kerja</i>	<i>Komitmen Organisasi</i>
KK1	0.370			
KK2	0.629			
KK3	0.095			
KK4	0.474			
KK5	0.690			
KK6	0.853			
KK7	0.682			
KK8	0.563			
KK9	0.689			
KK10	0.735			
KK11	0.867			
KK12	0.676			
KK13	0.726			
DK1		0.812		
DK2		0.802		
DK3		0.499		
DK4		0.796		
DK5		0.358		
DK6		0.846		
DK7		0.047		

DK8		0.696		
MK1			0.351	
MK2			0.273	
MK3			0.842	
MK4			0.735	
MK5			0.802	
MK6			0.772	
MK7			0.703	
MK8			0.770	
MK9			0.792	
KO1				0.824
KO2				0.847
KO3				0.874
KO4				0.884
KO5				0.794
KO6				0.855
KO7				0.867
KO8				0.914

### 3) Outer Loading's (Modifikasi)

	<i>Kepuasan Kerja</i>	<i>Disiplin Kerja</i>	<i>Motivasi Kerja</i>	<i>Komitmen Organisasi</i>
KK2	0.645			
KK5	0.690			
KK6	0.857			
KK7	0.679			
KK8	0.590			
KK9	0.688			
KK10	0.743			
KK11	0.864			
KK12	0.670			
KK13	0.722			
DK1		0.815		
DK2		0.829		
DK4		0.792		
DK6		0.847		
DK8		0.723		
MK3			0.849	
MK4			0.743	
MK5			0.816	
MK6			0.772	

MK7			0.711	
MK8			0.760	
MK9			0.785	
KO1				0.823
KO2				0.847
KO3				0.874
KO4				0.884
KO5				0.794
KO6				0.855
KO7				0.867
KO8				0.913

#### 4) Discriminant Validity (Cross Loadings)

Indikator	<i>Kepuasan Kerja</i>	<i>Disiplin Kerja</i>	<i>Motivasi Kerja</i>	<i>Komitmen Organisasi</i>
KK2	0.645	0.593	0.540	0.565
KK5	0.690	0.546	0.592	0.531
KK6	0.857	0.747	0.747	0.617
KK7	0.679	0.565	0.509	0.582
KK8	0.590	0.484	0.451	0.323
KK9	0.688	0.474	0.415	0.642
KK10	0.743	0.517	0.419	0.575
KK11	0.864	0.638	0.631	0.693
KK12	0.670	0.359	0.264	0.368
KK13	0.722	0.561	0.562	0.526
DK1	0.775	0.815	0.756	0.779
DK2	0.746	0.829	0.670	0.756
DK4	0.691	0.792	0.730	0.691
DK6	0.786	0.847	0.712	0.786
DK8	0.649	0.723	0.535	0.674
MK3	0.755	0.767	0.849	0.693
MK4	0.671	0.676	0.743	0.600
MK5	0.655	0.731	0.816	0.700
MK6	0.680	0.697	0.772	0.683
MK7	0.595	0.569	0.711	0.577
MK8	0.644	0.601	0.760	0.581
MK9	0.666	0.621	0.785	0.693
KO1	0.676	0.762	0.617	0.823
KO2	0.793	0.650	0.662	0.847

KO3	0.605	0.597	0.583	0.874
KO4	0.565	0.659	0.509	0.884
KO5	0.609	0.623	0.501	0.794
KO6	0.633	0.522	0.622	0.855
KO7	0.761	0.636	0.547	0.867
KO8	0.709	0.645	0.629	0.913

### 5) Construk Validity dan Reliability

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.894	0.914	0.518
Disiplin Kerja	0.861	0.900	0.643
Motivasi Kerja	0.890	0.914	0.605
Komitmen Organisasi	0.949	0.957	0.736

### 6) R square

Variabel Endogen	R square	R square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.884	0.880

### 7) Hasil Uji Bootstrapping

<i>Variabel</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standar Deviation</i>	<i>T.Statistic</i>	<i>P.Values</i>
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja	0.420	0.431	0.125	3.365	0.001
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.176	0.176	0.088	2.008	0.045
Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	0.374	0.366	0.135	2.760	0.006

## Lampiran 5: Chart

### R Square

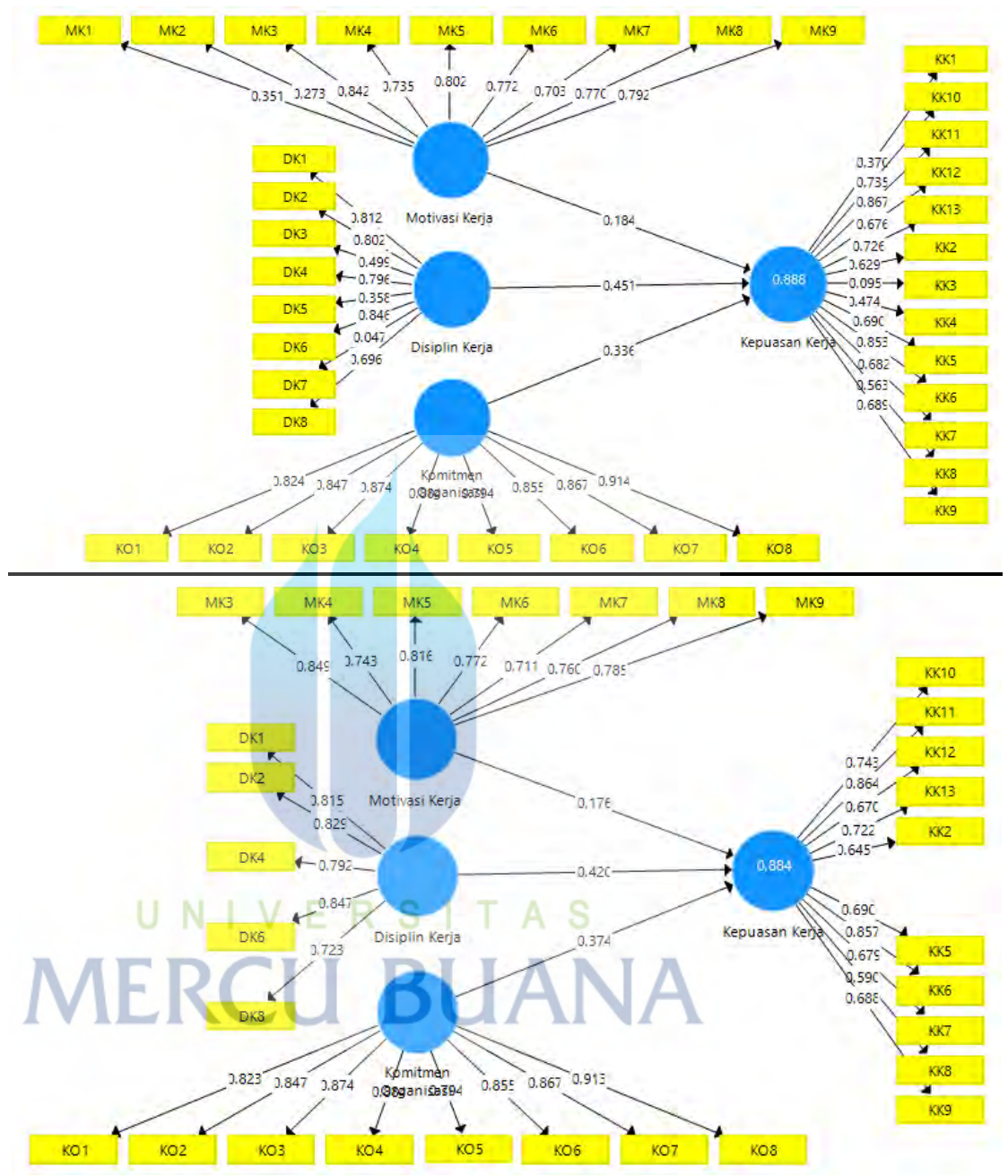
Matrix	R Square	R Square Adjusted	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
Kepuasan Kerja	0.884	0.880			

### Construct Reliability and Validity

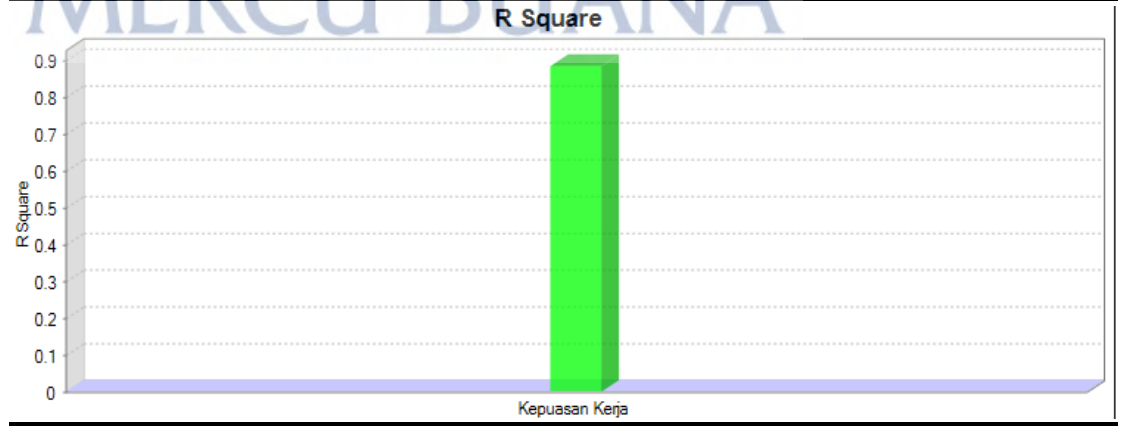
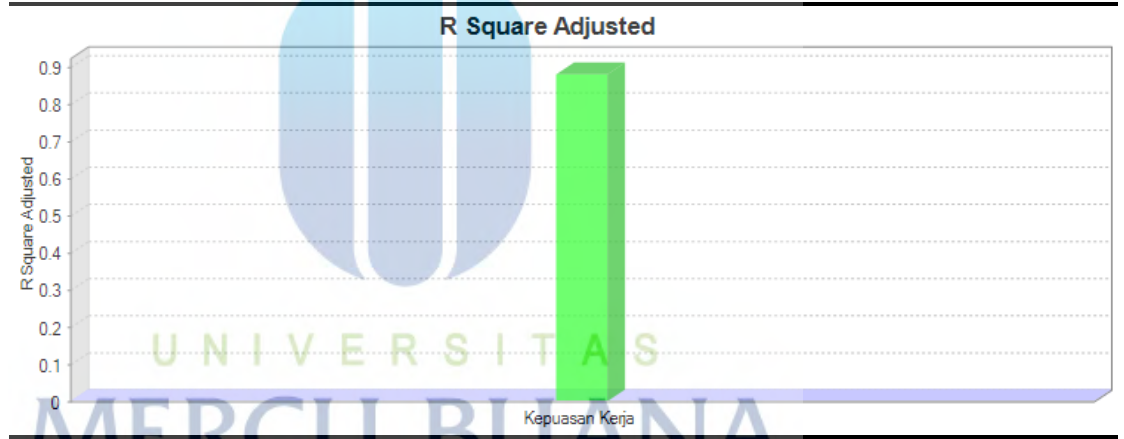
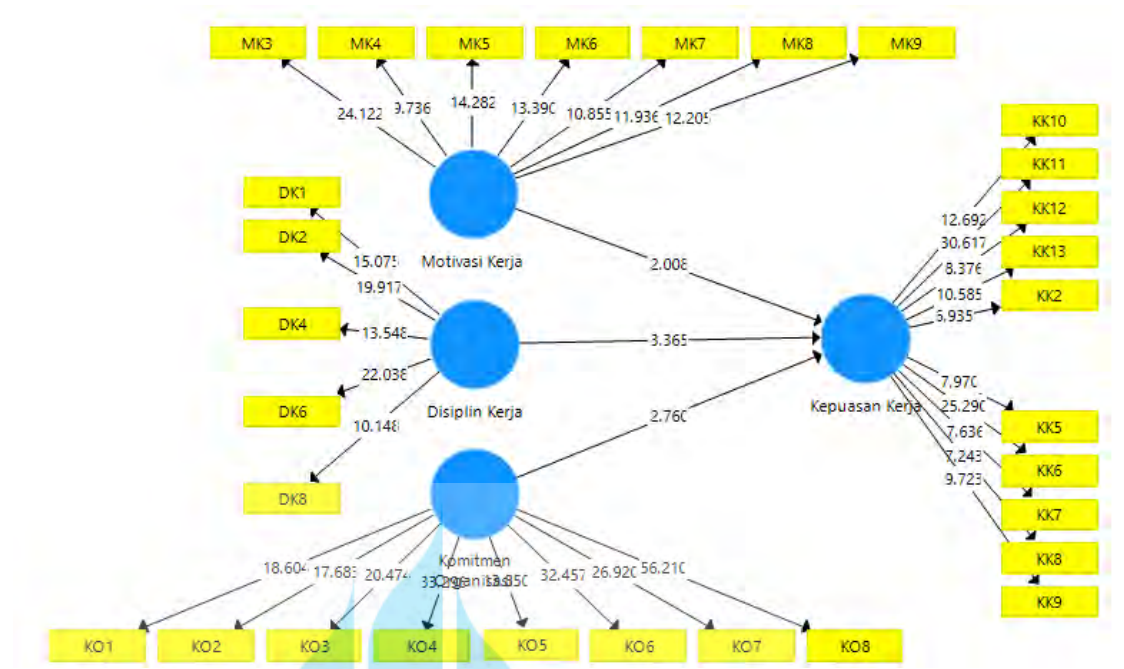
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Relia... <sup>&gt;&gt;1</sup>	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.861	0.865	0.900	0.643
Kepuasan Kerja	0.894	0.904	0.914	0.518
Komitmen Organisasi	0.949	0.951	0.957	0.736
Motivasi Kerja	0.890	0.894	0.914	0.605

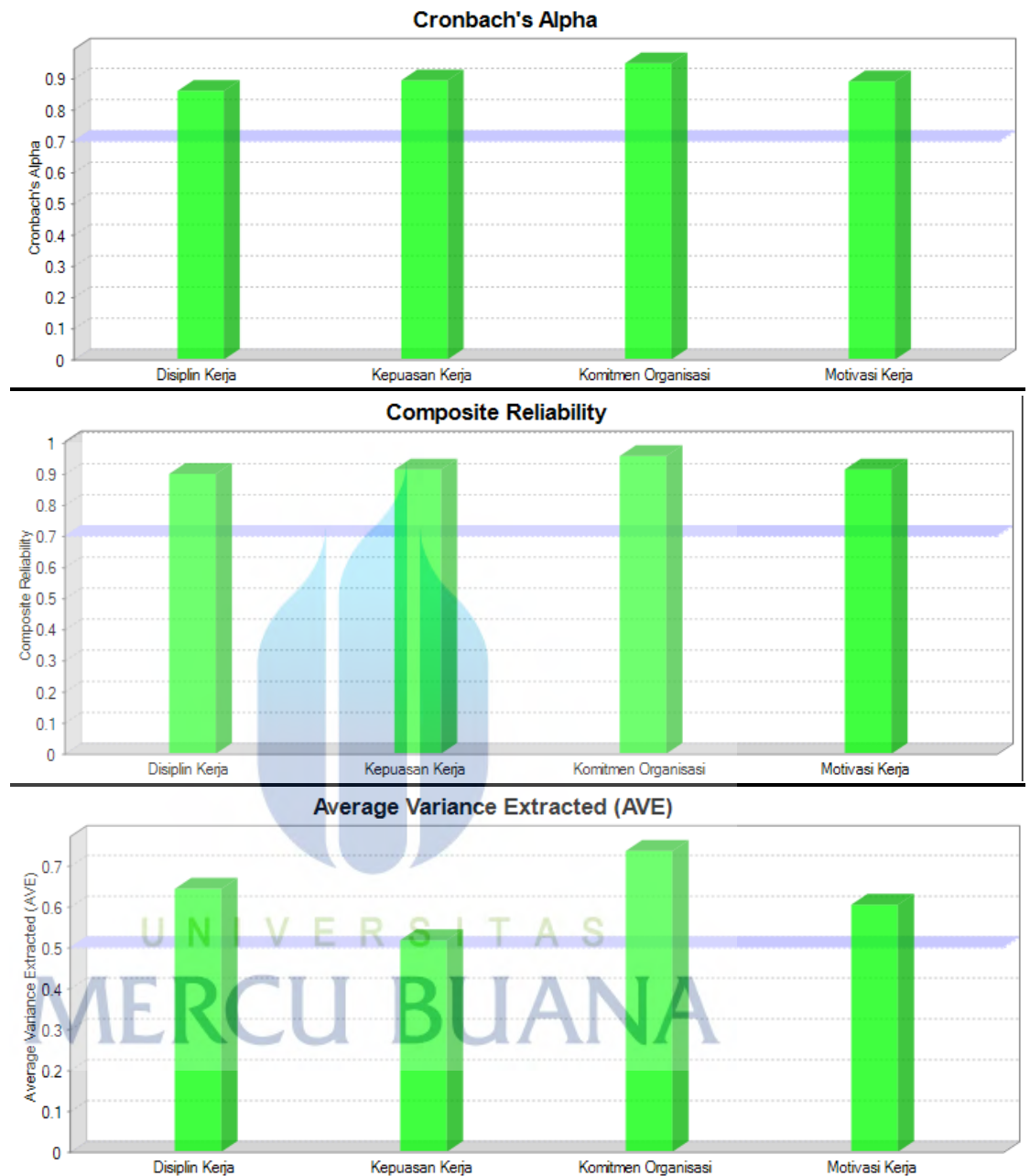
### Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Val...	Confidence Interv...	Confidence Interv...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values	
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.420	0.431	0.125	3.365	0.001	
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.374	0.366	0.135	2.760	0.006	
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.176	0.176	0.088	2.008	0.045	











UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Lampiran 5: Chart

**Construct Reliability and Validity**

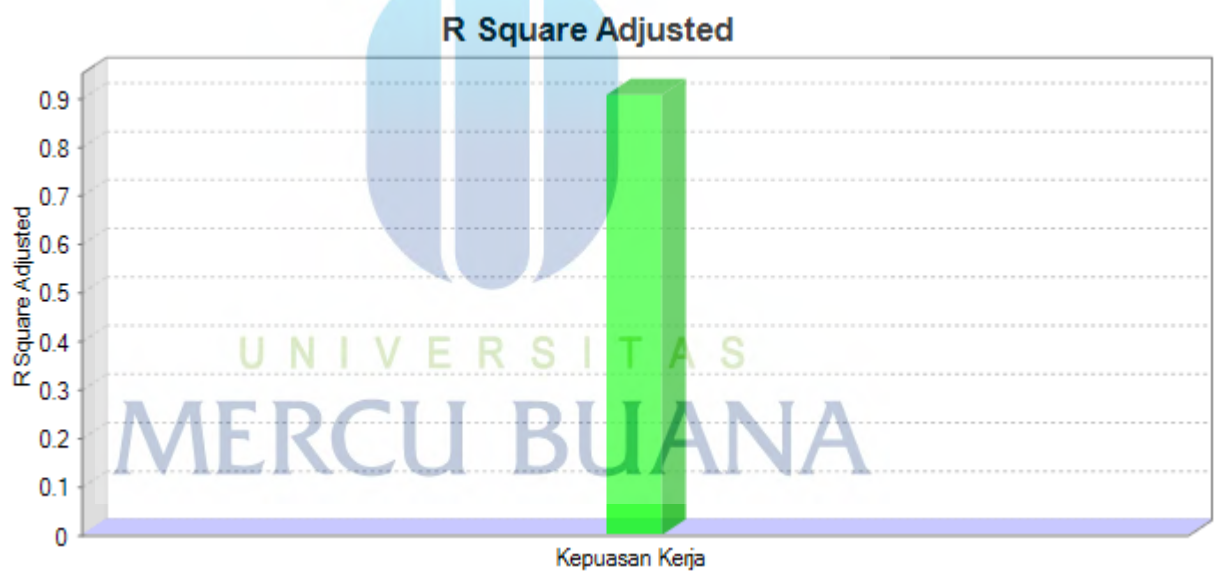
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	$\gg_2$	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted...		
Disiplin Kerja	0.918	0.922	0.934	0.639		
Kepuasan Kerja	0.949	0.954	0.956	0.646		
Komitmen Organisasi	0.898	0.914	0.921	0.629		
Motivasi Kerja	0.894	0.901	0.917	0.615		

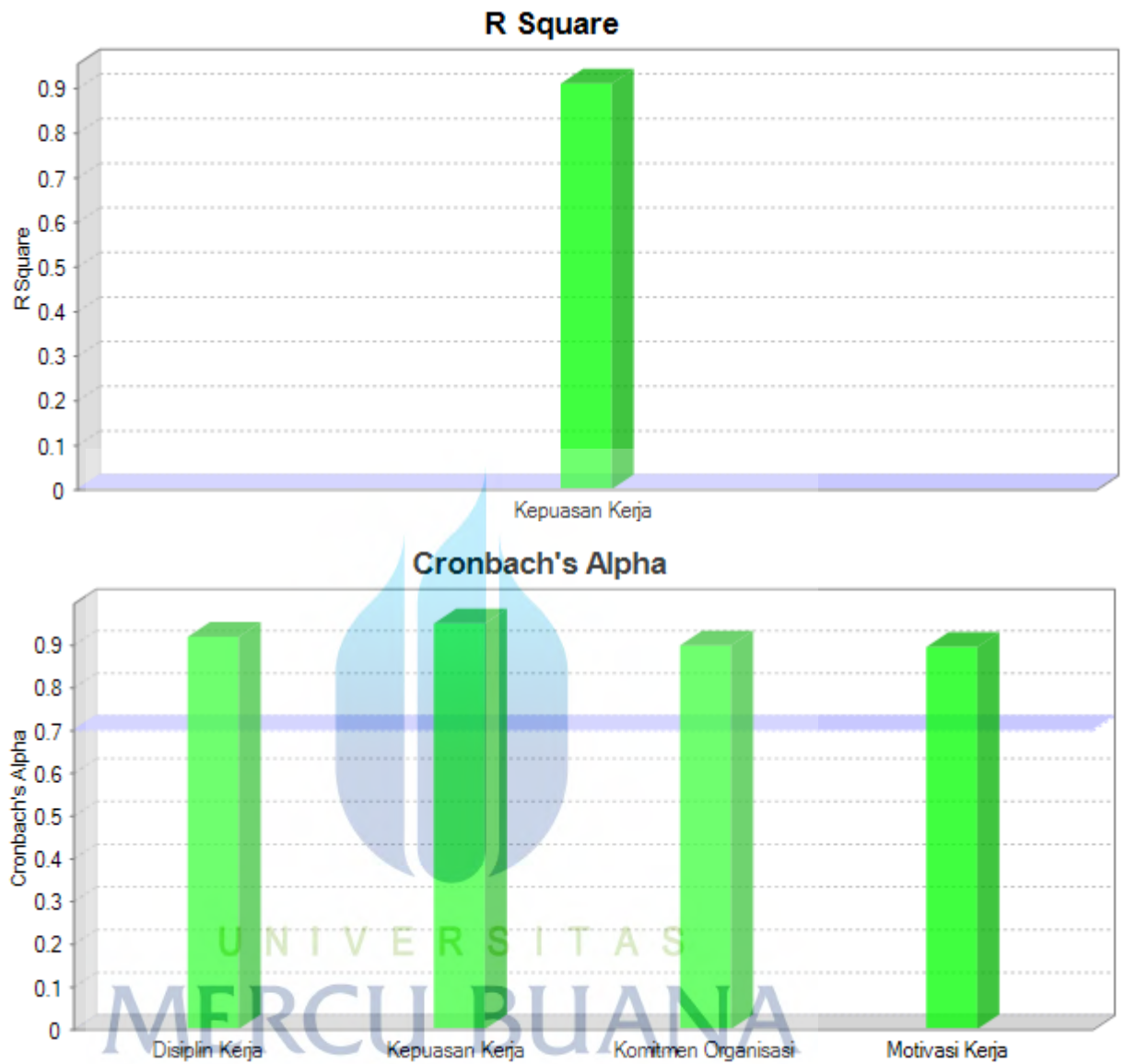
## R Square

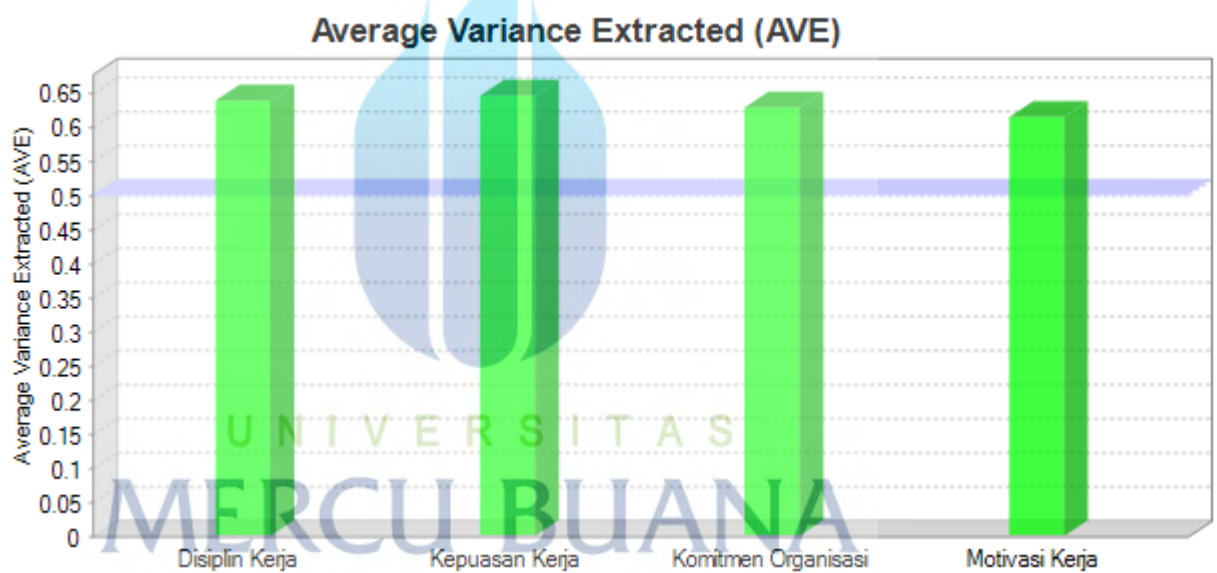
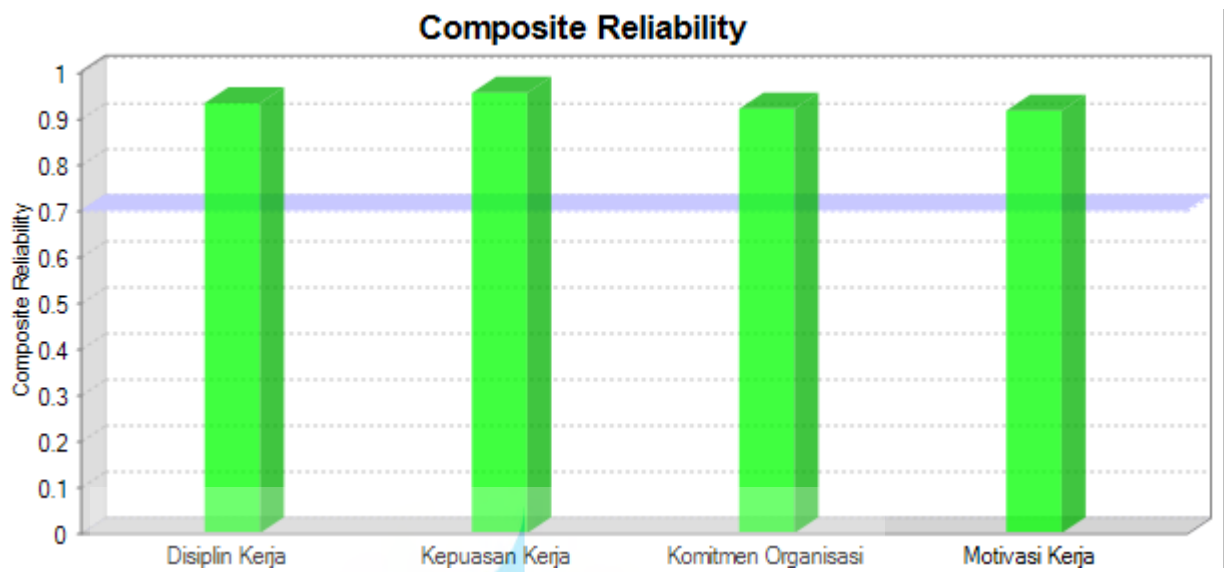
Matrix	R Square	R Square Adjusted	Copy
	R Square	R Square Adjusted	
Kepuasan Kerja	0.910	0.907	

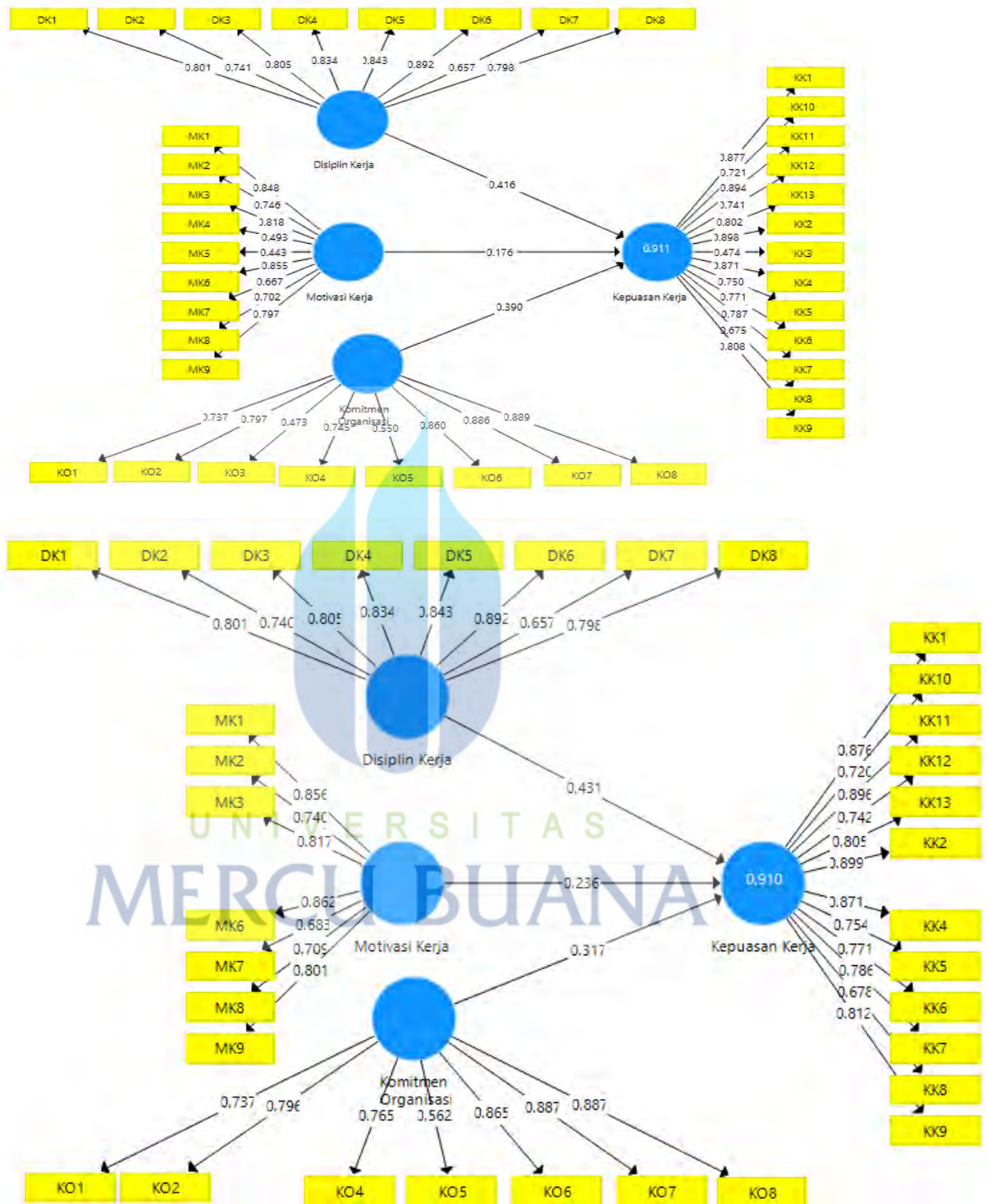
## Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Excel
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.431	0.430	0.115	3.760	0.000
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.317	0.305	0.083	3.809	0.000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.236	0.250	0.115	2.051	0.041

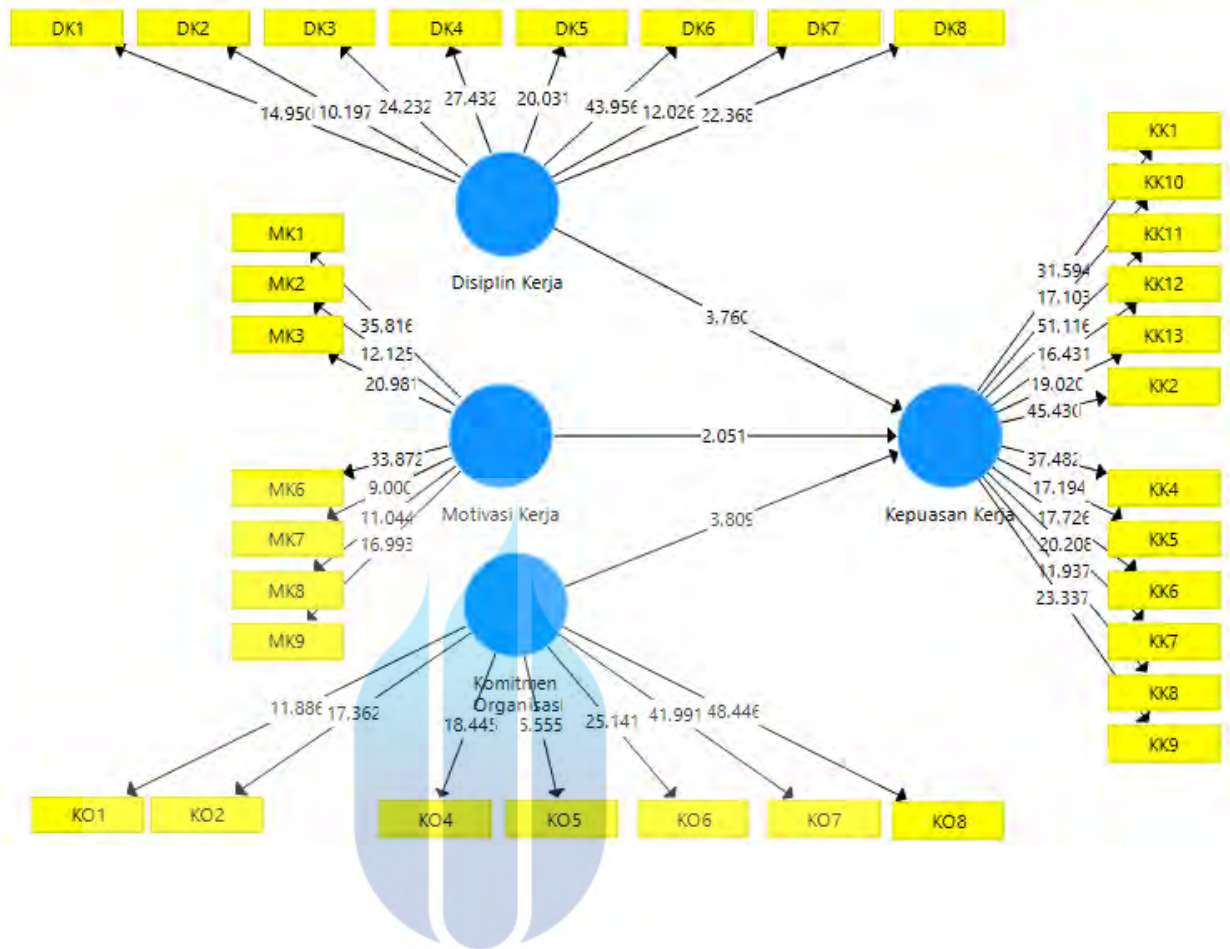












UNIVERSITAS  
MERCU BUANA