



**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI YAYASAN TANFIRUL GHOYYI LAMONGAN  
DIMEDIASI KEPUASAN KERJA**

**Athirotul Wafiah**

Prodi Magister Manajemen, Universitas Islam Lamongan

**Imam Trisno Edy**

Prodi Manajemen, Universitas Islam Lamongan

**Nurul Badriyah**

Prodi Manajemen, Universitas Islam Lamongan

Alamat: Jl. Veteran No.53A Lamongan

Korespondensi penulis : [wafiahathirotul@gmail.com](mailto:wafiahathirotul@gmail.com)

**ABSTRAK** *In an institution, performance is a classic problem, where every institution will definitely try to research and find out about performance problems to make the institution more advanced and well-developed. If Human Resource Management (HRM) carries out its duties properly, it is certain that the institution will get a considerable contribution and can easily achieve the goals and objectives of the institution. This study aims to determine and analyze the effect of Discipline and Motivation on Employee Performance at Tanfirul Ghoyyi Lamongan Foundation mediated by Job Satisfaction. This research is a type of quantitative research. the population is all employees of Tanfirul Ghoyyi Lamongan Foundation, totaling 57 employees. The sample used is all employees of Tanfirul Ghoyyi Lamongan Foundation, totaling 57 respondents or also called a census. Data analysis was carried out using SEM through the SmartPLS version 3.0 tool. The results of this study state that discipline and job satisfaction variables have a positive and significant effect on employee performance at Tanfirul Ghoyyi Lamongan Foundation, motivation variables have a positive but insignificant effect on employee performance at Tanfirul Ghoyyi Lamongan Foundation, discipline variables have a positive but insignificant effect on employee job satisfaction at Tanfirul Ghoyyi Lamongan Foundation, and motivation variables have a positive and significant effect on employee job satisfaction at Tanfirul Ghoyyi Lamongan Foundation. Mediation test on discipline variables (X1) on performance (Y) mediated by job satisfaction (Z) is said to be Non Mediation. While the mediation test on the motivation variable (X2) on performance (Y) mediated by job satisfaction (Z) is said to be Full Mediation.*

**Keywords:** Discipline; Job Satisfaction; Motivation; Performance.

**ABSTRAK** Dalam suatu lembaga kinerja merupakan suatu permasalahan yang klasik, dimana setiap lembaga pasti akan mencoba meneliti dan mencaritahu tentang masalah kinerja untuk membuat lembaganya semakin maju dan berkembang dengan baik. Apabila Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melaksanakan tugasnya dengan baik, maka dapat dipastikan lembaga tersebut akan mendapatkan kontribusi yang cukup besar dan dengan mudah bisa mencapai tujuan serta sasaran lembaga. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan dimediasi Kepuasan Kerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan yang berjumlah 57 karyawan. Adapun sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan yang berjumlah 57 responden atau disebut juga dengan sensus. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM melalui alat SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin dan kepuasan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan, variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan, variabel disiplin berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan, dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan. Uji mediasi pada variabel disiplin (X1) terhadap kinerja (Y) dimediasi kepuasan kerja (Z) dikatakan *Non Mediation*.

Sedangkan uji mediasi pada variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) dimediasi kepuasan kerja (Z) dikatakan *Full Mediation*.

**Kata Kunci :** Disiplin; Motivasi; Kepuasan Kerja; Kinerja.

## PENDAHULUAN

Dalam suatu lembaga kinerja merupakan suatu permasalahan yang klasik, dimana setiap lembaga pasti akan mencoba meneliti dan mencaritahu tentang masalah kinerja untuk membuat lembaganya semakin maju dan berkembang dengan baik. Apabila Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melaksanakan tugasnya dengan baik, maka dapat dipastikan lembaga tersebut akan mendapatkan kontribusi yang cukup besar dan dengan mudah bisa mencapai tujuan serta sasaran lembaga. Tercapainya tujuan dalam suatu lembaga sangat berkaitan erat dengan profesionalitas dari karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga akan tercapai tujuan lembaga (Rachmaniah, 2022). Dalam hal ini keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh peningkatan disiplin dan juga motivasi (Sabirin & Ilham, 2020). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap apa yang dikerjakannya, dalam hal ini kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Handoko (2000:208) dalam Agustian (2019) “Disiplin Adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”. Menurut Mangkunegara (2002:61) dalam Agustian (2019) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Fathoni (2006) dalam Shobirin (2021) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Menurut Mangkunegara (2004) dalam Shobirin (2021) kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan juga telah dilakukan oleh Nuryatin (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil berbeda dengan penelitian Hidayat (2021) yang menyatakan sebaliknya, yaitu motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya (gap research) mengenai disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu menjadikan peneliti untuk memilih topik ini untuk kembali dikaji dan peneliti menambahkan sebuah variabel mediasi berupa kepuasan kerja.

Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang sosial, pendidikan, dan juga keagamaan untuk memberikan nilai dan manfaat kepada masyarakat. Dengan dasar demikian yayasan berkomitmen dalam beberapa program diantaranya adalah pembentukan kualitas lembaga pendidikan yang terdiri dari pondok pesantren, Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), madrasah diniyah, serta Taman Pendidikan al-Qur'an (TPQ). Sebagai ketua yayasan, Alaydrus (2011) berharap yayasan ini dapat memberikan kontribusi baik terhadap lingkungan sekitarnya. Serta mengajak seluruh elemen yang ada untuk bersatu demi mewujudkan cita-cita, visi, misi, dan program yayasan kedepan. Berdasarkan pengamatan awal penulis ditemukan bahwa kedisiplinan karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan masih dianggap kurang, dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang tidak hadir sehingga menjadikan kinerja karyawan terhambat dan belum maksimal.

Dari uraian diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan dimediasi Kepuasan Kerja.

## LANDASAN TEORI

### Disiplin (X1)

Menurut Handoko (2000:208) dalam Agustian (2019) “Disiplin Adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”. Indikator disiplin kerja menurut Robinns (2001:173) dalam Wahyudin (2021) yaitu: (1) Disiplin waktu; (2) Disiplin peraturan; (3) Disiplin tanggungjawab.

### b. Motivasi (X2)

Menurut Mangkunegara (2002:61) dalam Agustian (2019) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator motivasi menurut Sofyan (2016:27) dalam Wahyudin (2021) yaitu: (1) Gaji; (2) Insentif/Bonus; (3) Sistem Pengembangan Karir; (4) Kondisi Sarana dan Prasarana.

### c. Kepuasan kerja (Z)

Menurut Fathoni (2006) dalam Shobirin (2021) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Indikator kepuasan kerja menurut Iqbal (2013) dalam Shobirin (2021) yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri; (2) Pengawas (supervisi); (3) Rekan kerja; (4) Kesempatan promosi; (5) Gaji.

### d. Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2004) dalam Shobirin (2021) kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Bernadin (1993) dalam Shobirin (2021) yaitu: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

## Hipotesis

- (1) H1 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) H3 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (4) H4 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (5) H5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan yang berjumlah 57 karyawan, terdiri dari ketua yayasan, ketua komite, kepala sekolah beserta jajarannya, staff administrasi, TU, guru tetap yayasan, guru tidak tetap yayasan, dan pembina ekstra. Adapun sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan yang berjumlah 57 responden atau disebut juga dengan sensus. Penulis menggunakan SEM dengan alat SmartPLS versi 3.0 untuk menganalisis data dan menggunakan alat uji berupa uji *outer model*, uji *inner model*, uji mediasi, dan juga uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Outer Model*

Terdapat dua uji yang dilakukan dalam pengujian ini, diantaranya: uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas dapat di uji menggunakan uji *Convergent Validity* dimana Suatu indikator dianggap mempunyai validitas yang baik jika nilai outer loading lebih besar dari 0,70 (Ghazali dkk, 2015).

Dapat juga menggunakan uji *Diskriminat Validity* dimana nilai AVE harus diatas 0,5 (Ghozali, dkk, 2015).

*Outer Loading*

	Disiplin_(X1)	Kepuasan K...	Kinerja_(Y)	Motivasi_(X...
X1.1		<b>0.876</b>		
X1.2		<b>0.912</b>		
X1.3		<b>0.806</b>		
X2.1				<b>0.826</b>
X2.2				<b>0.818</b>
X2.3				<b>0.716</b>
X2.4				<b>0.735</b>
Y1			<b>0.796</b>	
Y2			<b>0.828</b>	
Y3			<b>0.869</b>	
Y4			<b>0.860</b>	
Y5			<b>0.730</b>	
Z1		<b>0.739</b>		
Z2		<b>0.795</b>		
Z3		<b>0.741</b>		
Z4		<b>0.721</b>		
Z5		<b>0.732</b>		

*Cross Loading*

	Disiplin_(X1)	Kepuasan K...	Kinerja_(Y)	Motivasi_(X...
X1.1	0.876	0.360	0.487	0.398
X1.2	0.912	0.252	0.583	0.362
X1.3	0.806	0.269	0.408	0.236
X2.1	0.122	0.426	0.355	0.826
X2.2	0.368	0.510	0.484	0.818
X2.3	0.435	0.401	0.463	0.716
X2.4	0.261	0.550	0.494	0.735
Y1	0.599	0.455	0.796	0.453
Y2	0.394	0.561	0.828	0.393
Y3	0.547	0.522	0.869	0.542
Y4	0.471	0.530	0.860	0.486
Y5	0.312	0.526	0.730	0.531

Sumber: Data Hasil SEM-PLS (2023)

Sumber: Data Hasil SEM-PLS (2023)

#### Nilai AVE

	<b>Square Root of Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>Disiplin (X1)</b>	<b>0.750</b>
<b>Motivasi (X2)</b>	<b>0.601</b>
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	<b>0.557</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	<b>0.670</b>

Nilai outer loading pada semua variabel telah memenuhi kriteria yakni memiliki nilai lebih dari 0,70. nilai loading factor pada variabel disiplin kerja (X1.1 sampai dengan X1.3) memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan konstruk yang lain, nilai AVE juga memiliki nilai diatas 0,50 sehingga semua variabel dapat dikatakan valid dan telah memenuhi standar.

Uji Reabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Dapat dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* 0,60.

#### *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	<b>Composite Reliability</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
<b>Disiplin (X1)</b>	<b>0.900</b>	<b>0.833</b>
<b>Motivasi (X2)</b>	<b>0.857</b>	<b>0.777</b>
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	<b>0.863</b>	<b>0.801</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	<b>0.910</b>	<b>0.875</b>

Nilai composite reability pada semua variabel sudah memiliki nilai lebih dari 0.70 dan nilai cronbach's alpha semuanya lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

*Inner Model*

R-Square

Sebuah uji yang dapat digunakan untuk memperlihatkan seberapa besar pengaruh hubungan variabel X terhadap variabel Y. Menurut Ghazali & Imam (2014) jika nilai R-Square 0,75 maka dikatakan kuat, nilai R-Square 0,5 dikatakan moderat dan nilai R-Square 0,25 dikatakan lemah.

*R Square*

	<i>R- Square</i>
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0.395
<b>Kinerja (Y)</b>	0.573

Nilai R-Square untuk konstruk kepuasan kerja adalah 0,395 yang menunjukkan bahwa semua konstruk eksogen (disiplin dan motivasi) secara serentak mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 39,5% dan dapat dikatakan moderat. Sedangkan nilai R-Square untuk konstruk kinerja adalah 0,573 yang menunjukkan bahwa semua konstruk eksogen (disiplin dan motivasi) secara serentak mempengaruhi kinerja sebesar 57,3% dan dapat dikatakan moderat.

Uji Mediasi

Ada 3 jenis mediasi, yaitu: (1) Non Mediation jika hubungan antar variabel eksogen dan variabel endogen positif dan variabel mediasi negatif; (2) Full Mediation terjadi jika variabel eksogen dan endogen negatif dan variabel mediasi positif; (3) Partial Mediation terjadi saat variabel eksogen dan endogen positif dan variabel mediasi juga positif. Dapat juga dilihat jika P value pada *specific indirect effect*  $> 0.05$  bernilai negatif dan sebaliknya, jika P value  $< 0.05$  berarti bernilai positif (Muhtarom et al., 2022).

*Path Coeffisien*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik..	P Values
Disiplin_(X1) -> Kepuasan Kerja_(Z)	0.115	0.115	0.127	0.911	<b>0.363</b>
Disiplin_(X1) -> Kinerja_(Y)	0.364	0.351	0.132	2.767	<b>0.006</b>
Kepuasan Kerja_(Z) -> Kinerja_(Y)	0.376	0.375	0.163	2.310	<b>0.021</b>
Motivasi_(X2) -> Kepuasan Kerja_(Z)	0.574	0.581	0.075	7.665	<b>0.000</b>
Motivasi_(X2) -> Kinerja_(Y)	0.214	0.232	0.149	1.433	<b>0.152</b>

Sumber: Data Hasil SEM-PLS (2023)

*Specific Indirect Effects*

	Sampel Asli...	Rata-rata S...	Standar De...	T Statistik...	P Values
Disiplin_(X1) -> Kepuasan Kerja_(Z) -> Kinerja_(Y)	0.043	0.041	0.051	0.845	<b>0.399</b>
Motivasi_(X2) -> Kepuasan Kerja_(Z) -> Kinerja_(Y)	0.216	0.220	0.106	2.038	<b>0.042</b>

Sumber: Data Hasil SEM-PLS (2023)

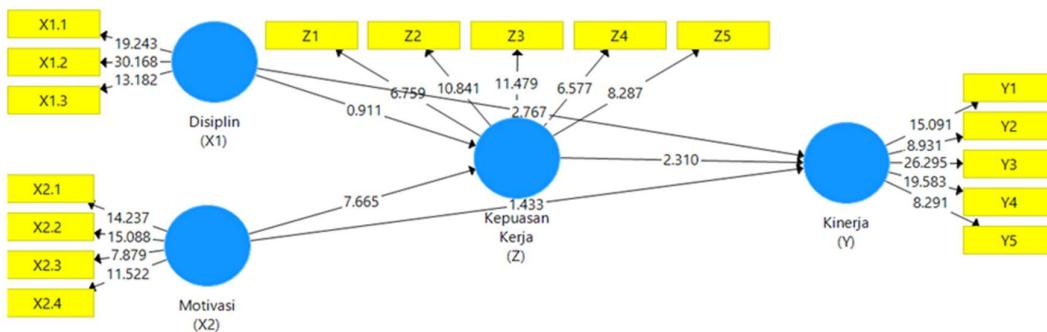
Dari tabel di atas dapat disimpulkan (1) Pengaruh disiplin terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja, Path Coeffisien variabel disiplin terhadap kinerja menunjukkan hubungan positif karena P Value = 0.006  $< 0.05$  dan pada tabel 4.17 Specific Indirect Effects variabel disiplin terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja terjadi hubungan negatif karena P Value = 0.399  $> 0.05$  maka dalam hubungan ini disebut Non Mediation; (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja, Path Coeffisien variabel motivasi terhadap kinerja menunjukkan hubungan negatif

karena P Value = 0.152 > 0.05 dan pada tabel 4.17 Specific Indirect Effects variabel motivasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja terjadi hubungan positif karena P Value = 0.042 < 0.05 maka dalam hubungan ini disebut Full Mediation.

#### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Jika pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. H1 diterima dan H0 ditolak jika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha diterima jika nilai p < 0,05.

Hasil Perhitungan Analisis Jalur Smart-PLS



Sumber: Data Hasil SEM-PLS (2023)

*Path Coeffisien*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik...	P Values
Disiplin_(X1) -> Kepuasan Kerja_(Z)	0.115	0.115	0.127	0.911	<b>0.363</b>
Disiplin_(X1) -> Kinerja_(Y)	0.364	0.351	0.132	2.767	<b>0.006</b>
Kepuasan Kerja_(Z) -> Kinerja_(Y)	0.376	0.375	0.163	2.310	<b>0.021</b>
Motivasi_(X2) -> Kepuasan Kerja_(Z)	0.574	0.581	0.075	7.665	<b>0.000</b>
Motivasi_(X2) -> Kinerja_(Y)	0.214	0.232	0.149	1.433	<b>0.152</b>

Sumber: Data Hasil SEM-PLS (2023)

H1 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan

Hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa Disiplin memberi pengaruh positif sebesar 0,364 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,006 terhadap kinerja. Didapatkan T Statistik sebesar 2,767 > 1,96. Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan kata lain, variabel disiplin memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan. Artinya, Peningkatan nilai disiplin akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan

Hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif sebesar 0,214 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,152 terhadap kinerja. Didapatkan T statistik sebesar

1,433 < 1,96. Sehingga H0 diterima dan H2 ditolak. Dengan kata lain variabel motivasi memberi pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perubahan kinerja. Artinya peningkatan nilai motivasi akan memberi pengaruh positif kepada peningkatan kinerja karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan tetapi tidak signifikan. Hal ini terjadi karena insentif/bonus hanya diberikan oleh yayasan kepada karyawan yang berprestasi saja, sehingga karyawan yang tidak memenuhi kriteria menganggap pemberian insentif ini tidak dapat memicu peningkatan kinerja mereka.

H3 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan

Hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin memberikan pengaruh positif sebesar 0,115 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,363 terhadap kepuasan kerja. Didapatkan T statistik sebesar 0,911 < 1,96. Sehingga H0 diterima dan H3 ditolak. Dengan kata lain variabel disiplin memberi pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perubahan kepuasan kerja. Artinya peningkatan nilai disiplin akan memberi pengaruh positif kepada peningkatan kepuasan kerja karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan tetapi tidak signifikan. Hal ini terjadi karena meskipun karyawan telah melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi pencairan gaji yang mereka terima kadang masih telat dan tidak tepat waktu.

H4 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan

Hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi memberi pengaruh positif sebesar 0,574 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 terhadap kepuasan kerja. Didapatkan T Statistik sebesar 7,665 > 1,96. Sehingga H0 ditolak dan H4 diterima. Dengan kata lain, variabel motivasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kepuasan kerja. Artinya, Peningkatan nilai motivasi akan memberikan pengaruh pada peningkatan kepuasan kerja karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan.

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan

Hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh positif sebesar 0,376 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,021 terhadap kinerja. Didapatkan T Statistik sebesar 2,310 > 1,96. Sehingga H0 ditolak dan H4 diterima. Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja. Artinya, Peningkatan nilai kepuasan kerja akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagaimana berikut: (1) Variabel disiplin memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan. Disiplin memberi pengaruh positif sebesar 0,364 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,006 terhadap kinerja, dan T Statistik sebesar 2,767 > 1,96; (2) Variabel motivasi memberi pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan. Motivasi memberikan pengaruh positif sebesar 0,214 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,152 terhadap kinerja, dan T statistik sebesar 1,433 < 1,96; (3) Variabel disiplin memberi pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan. Disiplin memberikan pengaruh positif sebesar 0,115 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,363 terhadap

kepuasan kerja, dan T statistik sebesar  $0,911 < 1,96$ ; (4) Variabel motivasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan. Motivasi memberikan pengaruh positif sebesar 0,214 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,152 terhadap kinerja, dan T statistik sebesar  $1,433 > 1,96$ ; (5) Variabel kepuasan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tanfirul Ghoyyi Lamongan. Motivasi memberikan pengaruh positif sebesar 0,214 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,152 terhadap kinerja, dan T statistik sebesar  $1,433 > 1,96$ .

## **REFERENSI**

- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*. Vol. 9 No.3, 2022. 352-353.
- Sabirin & Ilham. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 21 No. 2, 2020, 123-135.
- Ghozali, I. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2000). *Hani Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Makassar: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Shobirin, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Nashrul Ummah Lamongan. Lamongan: Universitas Islam Lamongan.
- Nuryatin, B. (2020). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Astron Optindo Industries. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN KEWIRASAHAAN*. 4(6). 309-316.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka. Cipta.
- Mangkunegara, A. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Muhtarom, A., Syairozi, M. I., dan Yonita, H. L. (2022). Analisis Persepsi Harga, Lokasi, Fasilitas, dan Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan Dimediasi Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Umkm Skck (Stasiun Kuliner Canditunggal Kalitengah) Metode Structural Equation Modelling (SEM) - Partial Least Square (PLS). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*. 10(S1). 391-402.