

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI BIMBINGAN
BELAJAR SEMPOA SIP PALEMBANG**

TESIS

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

**Nama : ARNI PUSPITA SARI
Npm : 224741010
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Nama : Arni Puspita Sari
NPM : 224741010
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang

Menyetujui :

Pembimbing Tesis :

Tanggal...31/7/23... Pembimbing I


.....

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal...15/7/23... Pembimbing II


.....

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN : 0110117204

Mengetahui :



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Kaprosdi RKM



Dr. Safi Saharina, SE., M.M., CHRM
NIDN: 0214038501

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI BIMBINGAN
BELAJAR SEMPOA SIP PALEMBANG**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : Arni Puspita Sari
NPM : 224741021
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji:

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal

..7/9/23

Tanda Tangan

.....

Anggota Penguji:

1. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN : 0110117204

7/9/23

.....

2. Dr. Irwan Pancasila, SE., M.M
NIDN : 0401066504

6/9/23

.....

Mengetahui:

Palembang, 07/09/ 2023
Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 7/9/ 2023
Ketua Program Studi
Magister Manajemen

.....

Dr. Seri Sakarian, SE., M.M., CHRM
NIDN : 021-0038301

ABSTRAK

Arni Puspita Sari, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang.”, Pembimbing Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS dan Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan serta menganalisa Pengaruh Langsung yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja dengan Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang yang berjumlah 65 orang. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan komposisi Sub-struktur: Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel eksogen, Kinerja Karyawan variabel endogen, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

Dari hasil pengujian Hipotesis ditemukan sebagai berikut : 1) Motivasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang. 2) Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang. 3) Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang. 4) Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang. 5) Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Arni Puspita Sari, "The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in Abacus Tutoring SIP Palembang.", Supervisor Dr. Ms. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS and Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

This study aims to identify and prove and analyze the direct influence of motivation and work discipline on job satisfaction, the effect of motivation and work discipline on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance and the influence of motivation and work discipline on employee performance mediated by job satisfaction with The sample in this study were the Palembang SIP Abacus Tutoring Employees, totaling 65 people. Analysis of research data using descriptive and inferential statistical methods. The analysis model uses the Structural Equation Model (SEM) with the sub-structure composition: Work Motivation and Discipline as exogenous variables, Employee Performance as endogenous variables, and Job Satisfaction as intervening variables.

From the results of hypothesis testing it was found as follows: 1) Motivation has an effect on employee job satisfaction in Abacus SIP Palembang Tutoring. 2) Work Discipline influences the Job Satisfaction of employees in the Palembang SIP Abacus Tutoring. 3) Motivation influences the performance of Palembang SIP Abacus Tutoring Employees. 4) Work Discipline influences the Performance of Palembang SIP Abacus Tutoring Employees. 5) Job Satisfaction has an effect on the Performance of Palembang SIP Abacus Tutoring Employees.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji Dan Syukur Kepada Allah Swt, Atas Limpahan Rahmat Dan Hidayah-Nya Sehingga Tesis Yang Berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Bimbingan Belajar Sempo SIP Palembang” dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Tridinanti. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S.
3. Direktur Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
4. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si., Ak., CA., CSRS
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, M.M., CHRM
6. Pembimbing I Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS dan Pembimbing II Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si yang senantiasa

meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

7. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Kedua orang tua dan adik-adikku serta seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
9. Teman-teman angkatan 47 MM UTP.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat di bidang SDM.

Palembang, Agustus 2023

Arni Puspita Sari

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|-------------------------------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS .. Error! Bookmark not defined. | |
| LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS Error! Bookmark not defined. | |
| ABSTRAK | iii |
| <i>ABSTRACT</i> | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| SURAT PERNYATAAN..... | Error! Bookmark not defined. |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 13 |
| C. Pembatasan Masalah | 14 |
| D. Perumusan Masalah | 14 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 15 |
| F. Kegunaan Penelitian..... | 16 |
| BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN ... | 17 |
| A. Kajian Pustaka..... | 17 |
| 1) Kinerja..... | 17 |
| a. Pengertian Kinerja..... | 17 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 18 |
| c. Penilaian Kinerja | 21 |
| d. Dimensi dan Indikator Kinerja..... | 22 |
| 2) Kepuasan Kerja..... | 24 |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 24 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 26 |
| c. Penilaian Kepuasan Kerja | 29 |
| d. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja | 30 |
| 3) Motivasi..... | 31 |
| a. Pengertian Motivasi..... | 31 |
| b. Teori Motivasi..... | 32 |
| c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi | 38 |
| d. Dimensi dan Indikator Motivasi | 41 |
| 4) Disiplin Kerja | 43 |
| a. Pengertian Disiplin Kerja | 43 |
| b. Fungsi Disiplin Kerja | 44 |
| c. Jenis-jenis Disiplin Kerja..... | 45 |
| d. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja..... | 47 |
| e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 48 |

| | | |
|---------|--|-----|
| | f. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja | 49 |
| | B. Penelitian Lain Yang Relevan..... | 50 |
| | C. Kerangka Berpikir | 54 |
| | D. Hipotesis Penelitian..... | 58 |
| BAB III | METODEOLOGI PENELITIAN | 60 |
| | A. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 60 |
| | 1) Tempat | 60 |
| | 2) Waktu Penelitian..... | 60 |
| | B. Desain Penelitian..... | 61 |
| | C. Populasi, Sampel, dan Sampling | 62 |
| | 1) Populasi | 62 |
| | 2) Sampel..... | 63 |
| | D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data..... | 64 |
| | 1) Sumber Data | 64 |
| | 2) Teknik Pengumpulan Data | 65 |
| | E. Variabel dan Definisi Operasional | 66 |
| | 1) Variabel..... | 66 |
| | 2) Definisi Operasional | 67 |
| | a. Definisi Konseptual..... | 67 |
| | b. Definisi Operasional..... | 68 |
| | c. Kisi-Kisi Instrumen | 68 |
| | F. Teknik Analisis Data | 73 |
| | 1) Analisis Statistik Deskriptif..... | 76 |
| | 2) Analisis Statistik Inferensial..... | 77 |
| | 3) Evaluasi Pengujian Model..... | 78 |
| | 4) Analisis Jalur (Path Analysis) | 82 |
| | G. Uji Hipotesis Statistik..... | 86 |
| BAB IV | HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 89 |
| | A. Hasil Analisis | 89 |
| | 1) Analisis Statistik Deskriptif..... | 89 |
| | a. Deskriptif Data Demografis Responden..... | 89 |
| | b. Deskriptif Data Jawaban Responden..... | 92 |
| | 2) Analisis Statistik Inferensial..... | 94 |
| | a. Analisis Outer Model | 95 |
| | b. Analisis Inner Model | 106 |
| | c. Uji Hipotesis | 109 |
| | B. Pembahasan Hasil | 114 |
| | 1) Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>) | 114 |
| | a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang..... | 114 |
| | b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang..... | 115 |
| | c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang..... | 116 |
| | d. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang..... | 117 |

| | | |
|-------|--|-----|
| | e. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang ... | 118 |
| | 2) Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)..... | 119 |
| | a. Pengaruh Motivasi Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang . | 119 |
| | b. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang . | 120 |
| BAB V | KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | 121 |
| | A. Kesimpulan | 121 |
| | B. Implikasi Kebijakan | 122 |
| | C. Saran | 124 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 127 |
| | LAMPIRAN | 128 |
| | RIWAYAT HIDUP | 157 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|------------|--|
| Tabel 1.1 | Data Pencapaian Target dan Realisasi Produk..... 8 |
| Tabel 1.2 | Data Kehadiran dan Keterlambatan Karyawan..... 9 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Lain Yang Relevan 50 |
| Tabel 3.1 | Jadwal Penelitian 61 |
| Tabel 3.2 | Data Jumlah Karyawan Tiap TC..... 62 |
| Tabel 3.3 | Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan 68 |
| Tabel 3.4 | Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja 70 |
| Tabel 3.5 | Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi 72 |
| Tabel 3.6 | Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja 73 |
| Tabel 3.7 | Scoring untuk Jawab Kuisiner 74 |
| Tabel 3.8 | Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach 80 |
| Tabel 3.9 | Parameter Uji Validitas dan Uji Reliabilitas..... 80 |
| Tabel 3.10 | Evaluasi Model Struktural 82 |
| Tabel 3.11 | Pengambilan Keputusan dalam Uji t-statistic 88 |
| Tabel 4.1 | Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 90 |
| Tabel 4.2 | Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 91 |
| Tabel 4.3 | Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 92 |
| Tabel 4.4 | Kategori Jawaban 93 |
| Tabel 4.5 | Kategori Jawaban Responden 93 |
| Tabel 4.6 | Outer Loadings Pls Algorithm 1 98 |
| Tabel 4.7 | Average Variance Extracted (AVE)..... 99 |
| Tabel 4.8 | Nilai Discrimant Validity (Cross Loading) 102 |
| Tabel 4.9 | Koefisien Reliabilitas Allpha Cronbach 104 |
| Tabel 4.10 | Validitas Diskriminan..... 105 |
| Tabel 4.11 | Nilai R-Square (R^2) 106 |
| Tabel 4.12 | F-Square (f^2)..... 108 |
| Tabel 4.13 | Path Coefficients 109 |
| Tabel 4.14 | Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung) 113 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Dasar Maslow..... | 35 |
| Gambar 2.2 Kerangka Berpikir | 58 |
| Gambar 3.1 Diagram Jalur Penelitian | 84 |
| Gambar 4.1 Full Model Setelah Dikalkulasikan | 97 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji T-Statistik Antar Variabel | 112 |

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arni Puspita Sari, S. Kom
NPM : 224741010
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 31 Agustus 2023

Yang menyatakan


METERAN
TEMPEL
18DAKX620150892

Arni Puspita Sari, S. Kom

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Sehingga dalam menghadapi perkembangan tersebut perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat.

Dalam menghadapi arus globalisasi tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam kegiatan perusahaan. Teknologi secanggih apapun tidak akan dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor pentingnya adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila kinerja yang dihasilkan oleh karyawan memenuhi target yang ditentukan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, hal itu berhubungan erat dengan kinerja itu sendiri, bagaimana mengelola manusia agar mereka menjadi manusia yang berproduktivitas dan juga bagaimana mengelola organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Berkaitan pula dengan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, sangat tergantung bagaimana organisasi tersebut secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya, termasuk dalam hal menentukan strategi strateginya sehingga yang menjadi fokus dari setiap penggunaan sumber daya adalah pegawai/ karyawan yang merencanakan dan melaksanakan strategi dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Seperti perusahaan atau organisasi pada umumnya, sebuah bimbingan belajar tentu memiliki sumber daya manusia atau karyawan dan bimbingan belajar adalah bagian dalam proses belajar non formal. Pendidikan tidak hanya didapat lewat pendidikan formal saja dari jejang TK, SD, SMP, SMA/SMK, bahkan perguruan tinggi. Tetapi dapat ditunjang pula lewat pendidikan nonformal atau informal.

Proses belajar atau pendidikan nonformal diartikan semua proses pembelajaran diluar lembaga pendidikan resmi atau selain pendidikan di sekolah. Meski demikian pendidikan ini juga memiliki jenjang serta tingkatan yang diatur secara otonom dari lembaga nonformal tersebut. Pendidikan nonformal misalnya dengan mengikuti bimbingan belajar dan kursus atau pelatihan. Dengan makin banyak berdirinya lembaga bimbingan belajar di Indonesia saat ini menjadi bukti bahwa masyarakat semakin sadar bahwa pendidikan itu sangat penting dan tidak hanya diperoleh di sekolah saja, melainkan ditunjang pula dengan pendidikan nonformal yang berperan untuk memberikan tambahan pengetahuan bagi siswa.

Seperti halnya lembaga pendidikan formal yaitu sekolah, dalam lembaga bimbingan belajar pun juga terdapat tenaga pengajar yang disebut dengan coach dan tenaga administrasi. Tenaga pengajar dan tenaga administrasi inilah yang merupakan aset terpenting dalam suatu lembaga bimbingan belajar karena coach dan admin merupakan ujung tombak tersampainya tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi mengenai bimbingan belajar kepada siswa dan orang tua siswa. Menyadari pentingnya coach dan admin maka perusahaan dapat meraih tujuan sesuai dengan harapan perusahaan maka seorang pemimpin perusahaan dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun aturan kepada para karyawannya agar setiap karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan dengan baik.

Semboa SIP merupakan lembaga bimbingan belajar yang berdiri pada 1 Agustus 1998 di Karawaci, Tangerang oleh Alexander K. Taslim dengan nama awal Semboa Indonesia Pratama. Konsep bisnis SIP adalah bisnis kecil yang dijalankan

ibu-ibu rumah tangga, yang dimulali dari garasi rumah dengan target pasar anak-anak tetangga. Dimulai dengan bisnis di garasi rumah daerah Lippo Karawaci, Sempoa Indonesia Pratama menyebar ke Provinsi Sumatera Utara dan Jawa Timur hingga berkembang dengan pesat sampai seluruh pulau Sumatera, Jawa dan Bali.

Karena SIP adalah perusahaan yang progresif, maka SIP sangat memperhatikan trend dan perubahan yang terjadi di Pasar Pendidikan Indonesia. Tahun 2006-2007 terjadi perubahan dengan ditandainya dengan pertumbuhan kalangan menengah di Indonesia dan untuk mengantisipasinya, kursus SIP yang tadinya diselenggarakan secara sederhana mulai *up grade* menjadi kursus professional. Dan untuk lebih mendekatkan *brand* kepada masyarakat maka nama Sempoa Indonesia Pratama diubah menjadi SEMPOA SIP. Dan perubahan ini menunjukkan hasil yang signifikan dengan pertumbuhan pesat center-center Sempoa SIP yang tahun 2007 hanya 35 center (di Jakarta saja) menjadi 85 center di tahun 2013. Hingga saat ini ada ratusan center Sempoa SIP yang tersebar di seluruh kota di Indonesia, salah satunya di Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Selain itu Sempoa SIP meluaskan bisnisnya mulai dari bagian barat Indonesia, Banda Aceh hingga bagian Timur di Sorong, Papua, Pulau Sumatera, Jawa, Bali, Kalimantan. Hingga meluas ke Vietnam serta Australia.

Saat ini masyarakat mengetahui bahwa Sempoa SIP merupakan akronim dari Sistem Edukasi Mengoptimalkan Potensi Otak Anak yang paling SIP, memiliki slogan *Basic for All Learning*. Sempoa SIP adalah Metode Pelatihan Otak Anak dengan menggunakan alat bantu Sempoa, yang ditujukan untuk anak-anak mulai

dari usia 3 – 12 tahun (bagi anak-anak yang berusia 2,5 tahun dan sudah sekolah di PG serta mandiri dapat memulai kelas sempoa lebih dini).

Semboa SIP sebagaimana halnya bimbingan belajar lainnya juga mengedepankan tentang pencapaian kinerja karyawan. Untuk itu seorang pimpinan perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan sehingga tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang kinerja juga diperlukan bila suatu atasan ingin mengubah sistem kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi kerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. Apabila semangat kerja karyawan menjadi tinggi maka semua pekerjaan akan lebih bagus sehingga kinerja karyawan semakin baik. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018:86-87) yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya, tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku, kompetensi yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan, budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif, kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja dan disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kasmir (2016:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian,

pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) menyatakan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari sekian banyak variabel yang telah dijabarkan, dalam penelitian ini mengambil sebanyak dua variabel yaitu motivasi dan disiplin kerja.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Yani (2012:117). Karyawan diharapkan dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dengan tingkat ketelitian yang tinggi agar dapat meminimalkan kesalahan, dapat melakukan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan juga memiliki inisiatif dan kreativitas yang tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya, maka kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan loyal kepada perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dalam hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sinambela (2018:475) Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan

seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. Untuk mendapatkan kepuasan kerja yang unggul dan berkualitas, perusahaan juga diharapkan memberikan kontribusi kepada karyawan berupa memberikan dorongan-dorongan ataupun memberikan inspirasi semangat kepada karyawan berupa motivasi.

Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya hasil kerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Priyanto (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bila perusahaan memberikan usaha-usaha untuk memotivasi karyawan maka akan dapat membangkitkan semangat karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak karyawan agar mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi.

Disiplin kerja sangat berperan penting dalam organisasi perusahaan karena manfaat dari disiplin sangat besar, baik untuk kepentingan organisasi maupun karyawan. Adanya disiplin kerja untuk organisasi yaitu menjamin terpeliharanya suatu tata tertib yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan demi kelancaran pelaksanaan tugas sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Adapun disiplin kerja untuk karyawan yaitu terciptanya suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan dapat bekerja dengan optimal serta dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab serta dapat meningkatkan kemampuannya demi terciptanya

tujuan dalam organisasi perusahaan. Menurut Riva'i dalam Hartatik (2014:182) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mengingatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Apabila semua karyawan di perusahaan tersebut disiplin, maka karyawan lain akan ikut disiplin, tetapi apabila karyawan di lingkungan organisasi perusahaan tidak disiplin maka karyawan lain juga tidak ikut disiplin. Oleh karena itu setiap organisasi perusahaan wajib menerapkan kedisiplinan terhadap karyawannya agar pencapaian pelaksanaan tugas bisa tercapai dengan maksimal.

Permasalahan kinerja karyawan di Bimbingan Belajar Sempo SIP dapat terlihat dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kuantitas dari kinerja karyawan Sempo SIP dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Data Pencapaian Target dan Realisasi Produk
Bimbingan Belajar Sempo SIP Palembang
Tahun 2020-2022

| No | Jenis | Target dan Realisasi Produk SEMPOA SIP | | | | | |
|----|----------------|--|------------|---------|------------|---------|------------|
| | | Periode 2020-2022 | | | | | |
| | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
| | | Target% | Realisasi% | Target% | Realisasi% | Target% | Realisasi% |
| 1 | Sempo | 100% | 90,2% | 100% | 86,6% | 100% | 92,8% |
| 2 | Baca Tulis | 100% | 88,4% | 100% | 84,1% | 100% | 90,5% |
| 3 | <i>English</i> | 100% | 81,5% | 100% | 79,6% | 100% | 85,7% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai data pencapaian target dan realiasi produk Bimbingan Belajar Sempo SIP, terlihat bahwa persentase antara target dan

realisasi produk Sempoa SIP cenderung berfluktuatif. Sempoa adalah 90,2%, Baca Tulis adalah 88,4% dan *English* adalah 81,5%. Hal ini menunjukkan bahwa selama periode 3 tahun presentase dari target dan realisasi produk Sempoa SIP mengalami penurunan pada tahun 2020 ke tahun 2021 sebesar 3,6% untuk produk Sempoa, penurunan sebesar 4,3% untuk produk Baca Tulis dan penurunan sebesar 1,9% untuk produk *English* dan mengalami kenaikan pada tahun 2021 ke tahun 2022 sebesar 6,2% untuk produk Sempoa, kenaikan sebesar 6,4% untuk produk Baca Tulis dan kenaikan sebesar 6,1% untuk produk *English*.

Tabel 1.2
Data Kehadiran dan Keterlambatan Karyawan
Di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang
Tahun 2022

| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Hadir (orang) | Terlambat (orang) | Persentase Wajib | Persentase Hadir | Persentase Terlambat |
|----|-----------|-----------------|---------------|-------------------|------------------|------------------|----------------------|
| 1 | Januari | 65 | 59 | 30 | 100% | 90,7% | 46,1% |
| 2 | Februari | 65 | 50 | 35 | 100% | 76,9% | 53,8% |
| 3 | Maret | 65 | 55 | 27 | 100% | 84,6% | 41,5% |
| 4 | April | 65 | 59 | 15 | 100% | 90,7% | 23,0% |
| 5 | Mei | 65 | 45 | 32 | 100% | 69,2% | 49,2% |
| 6 | Juni | 65 | 48 | 28 | 100% | 73,8% | 43,0% |
| 7 | Juli | 65 | 46 | 37 | 100% | 70,7% | 56,9% |
| 8 | Agustus | 65 | 50 | 34 | 100% | 76,9% | 52,3% |
| 9 | September | 65 | 40 | 24 | 100% | 61,5% | 36,9% |
| 10 | Oktober | 65 | 55 | 33 | 100% | 84,6% | 50,7% |
| 11 | November | 65 | 60 | 31 | 100% | 92,3% | 47,6% |
| 12 | Desember | 65 | 62 | 18 | 100% | 95,3% | 27,6% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menginformasikan tentang persentasi kehadiran dan keterlambatan karyawan. Persentase kehadiran karyawan pada bulan Januari 2022 ke bulan Februari 2022 mengalami penurunan yang semula 90,7%

menjadi 76,9% atau turun sebesar 13,8%. Lalu pada bulan Maret 2022 mengalami kenaikan sebesar 7,7% yang semula 76,9% menjadi 84,6%. Bulan Maret 2022 ke bulan April 2022 mengalami kenaikan dari 84,6% menjadi 90,7%. Dan bulan Mei 2022 mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 29,2% dari 90,7% menjadi 61,5%. Persentase tertinggi terdapat pada bulan Desember 2022 yaitu sebesar 95,3% dan persentase terendah terdapat pada bulan September 2020 yaitu sebesar 61,5%. Persentase keterlambatan pada bulan Januari 2022 yaitu sebesar 46,1% mengalami kenaikan pada bulan Februari 2022 sebesar 53,8% atau naik 7,3%. Persentase keterlambatan pada bulan Februari 2022 hingga bulan April 2022 mengalami penurunan signifikan yaitu bulan Februari 2022 (53,8%) ke Maret (41,5%) sebesar 12,3% dari bulan Maret 2022 (41,5%) ke April 2022 (23,0%) terjadi penurunan kembali sebesar 18,5%. Namun pada bulan April 2022 menuju bulan Mei 2022 kembali terjadi kenaikan presentase keterlambatan yang semula 23,0% menjadi 49,2% atau sebesar 26,2%. Persentase keterlambatan tertinggi terdapat pada bulan Juli 56,9% dan persentase keterlambatan terendah terdapat pada bulan April 2022 yaitu sebesar 23,0%.

Pada tabel-tabel diatas diketahui bahwa tingkat kehadiran yang rendah, tingkat keterlambatan yang tinggi dan pencapaian target yang rendah maka dapat dinilai bahwa kinerja karyawan kurang baik/ rendah. Hal lain juga perlu diperhatikan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik, yaitu motivasi. Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh

sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja tenaga pengajar dan tenaga administrasi pada suatu lembaga bimbingan belajar dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan inilah yang akan memotivasi karyawan untuk bergerak mencapai tujuannya.

Faktor selanjutnya yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2008:444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja karyawan yang sebaik-baiknya harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaliknya bukan atas tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran diri dari setiap karyawan. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, karyawan harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti bimbingan belajar Sempoa SIP tersebut diketahui bahwa masalah yang dihadapi oleh lembaga bimbingan belajar ini yaitu kinerja karyawan yang rendah, terlihat dari motivasi karyawan, disiplin kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan yang rendah pula. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi secara kualitatif, tingkat motivasi karyawan yang rendah di lembaga bimbingan belajar tersebut dilihat dari banyaknya

karyawan yang secara tiba-tiba izin sakit, kurangnya perhatian atas tanggung jawab yang telah diberikan, rendahnya tingkat partisipasi karyawan untuk memberikan masukan atau masukan pendapat mengenai kemajuan lembaga pendidikan pada saat diadakan rapat, serta masih banyaknya karyawan yang sering datang terlambat saat bekerja. Sedangkan secara kuantitatif, tingkat motivasi karyawan yang rendah ditunjukkan dari cukup tingginya tingkat ketidakaktifan dan target kerja yang tidak tercapai.

Besarnya tingkat ketidakaktifan karyawan dalam bekerja menjadi indikasi bahwa motivasi kerja tutor menurun hingga banyak dari mereka yang memilih keluar dan tidak lagi menjadi bagian dari lembaga pendidikan Sempoa SIP. Hal ini diketahui berdasarkan data yang diperoleh selama tahun 2022 dari Lembaga Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang, dari 80 tutor yang terdaftar di bagian personalia ada sekitar 15 orang atau 20% tutor yang tidak aktif lagi atau keluar.

Selanjutnya peneliti membahas mengenai faktor kinerja berikutnya yaitu disiplin kerja. Dari hasil pengamatan sementara di bimbingan belajar Sempoa SIP masih kurangnya pengaruh disiplin kerja, dikarenakan lemahnya dalam mematuhi aturan pimpinan dalam mewujudkan disiplin kerja. Sehingga masih adanya karyawan yang melanggar peraturan, kurangnya ketegasan pimpinan dalam bertindak dan menghukum pegawai yang kurang disiplin kerja serta belum maksimalnya hubungan yang harmonis antara sesama karyawan.

Dengan melihat data tersebut dapat menjadi acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

karyawan dalam suatu perusahaan. Sebenarnya ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain: lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, loyalitas dan lainnya. Namun peneliti akan berfokus pada 3 faktor saja yaitu motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu juga dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan sebuah strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak baik bagi kinerja karyawan dan tujuan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka akan dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang antara lain :

1. Kurangnya kreatifitas karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang dalam melakukan pekerjaan yang lebih dari yang seharusnya
2. Kurangnya motivasi karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang terlihat dari masih adanya karyawan yang melaksanakan tugas dengan tidak bersungguh-sungguh

3. Rendahnya kinerja karyawan terlihat dari disiplin kerja yang rendah karena masih ada karyawan yang izin kerja
4. Lemahnya dalam mematuhi aturan dari pimpinan dalam mewujudkan disiplin kerja sehingga masih ada karyawan yang melanggar aturan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang
5. Kinerja karyawan belum terlaksana secara optimal, hal ini tercemin dari belum optimalnya pada kualitas dan kuantitas kerja dengan target yang diharapkan dalam pelaksanaan pekerjaan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang
6. Terkait kedisiplinan dalam kinerja karyawan masih sedikit rendah hal ini terlihat masih ada karyawan yang datangnya terlambat di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan anggaran penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang.**

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang sudah dijelaskan maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut, antara lain:

1. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang?
2. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang?
3. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang?
4. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang?
5. Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diinginkan pada penelitian ini ialah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang

F. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Pengembangan IPTEK

Diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori ilmu manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan konsep motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang

2. Bagi pihak manajemen Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan bagi kebijakan yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 32(1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Edizal. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Palembang: UTP Press.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modelling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamid, R., & Anwar, S. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*. Jakarta: PT. Inkubator Penulis Indonesia.
- Hartatik, I. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Kaktus.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Naftali, Y. (n.d.). *Modul Pelatihan Smart PLS Ver.2019.01.02*.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2018). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Kharisma Putra Utama.