

PENGARUH REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT.GRAPHICCHAPTER SURABAYA

SELA OKTAVIANI

Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Persaingan usaha membuat setiap perusahaan harus meningkatkan kinerjanya agar mampu bertahan dalam era globalisasi ini. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan maka harus meningkatkan kinerja karyawannya terlebih dahulu, hal ini dikarenakan apabila kinerja karyawan meningkat maka kinerja perusahaannya akan meningkat pula. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Graphic Chapter" dengan menggunakan sampel sebanyak 35 responden. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh reward dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. Dengan menggunakan *Path Analysis* / Analisis jalur diperoleh persamaan sub Struktur 1 yaitu $Z = 0,541 X1 + 0,653 X2 + 0,44 \epsilon1$ dan koefisien determinasi sebesar 80,6 %. Sedangkan persamaan Sub Struktur 2 yaitu $Y = 0,44 X1 + 0,727 X2 + 0,658 Z + 0,414 \epsilon2$ dan koefisien determinasi sebesar 82,8 %. Hasil penelitian ini adalah: 1) Reward berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter. 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter. 3) Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Graphic Chapter. 4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Graphic

Chapter. 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Graphic Chapter. 6) Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter. 7) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.

Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter. 7) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.

Kata Kunci : Reward, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Business competition makes every company must improve its performance to be able to survive in this globalization era. To improve company performance, it must improve the performance of its employees first, this is because if the employee's performance increases, the company's performance will also increase. This study is entitled "The Effect of Work Reward and Discipline on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance at PT. Graphic Chapter "by using a sample of 35 respondents. The purpose of this study is to examine and analyze the effect of reward and work discipline on job satisfaction and impact on employee performance. By using *Path Analysis* / path analysis obtained sub Structure 1 equation, namely $Z = 0.541 X1 + 0.653 X2 + 0.44 \epsilon1$ and the coefficient of determination of 80.6%. While the Sub Structure 2 equation is $Y = 0.44 X1 + 0.727 X2 + 0.658 Z + 0.414 \epsilon2$ and the coefficient

of determination is 82.8%. The results of this study are: 1) Reward has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Graphic Chapter. 2) Work discipline has a significant effect on job satisfaction of employees at PT. Graphic Chapter. 3) Reward has a significant effect on the performance of employees at PT. Graphic Chapter. 4) Work discipline has a significant effect on employee performance at PT. Graphic Chapter. 5) Job satisfaction has a significant effect on the performance of employees at PT. Graphic Chapter. 6) Reward has a significant effect on employee performance through employee job satisfaction at PT. Graphic Chapter. 7) Work discipline has a significant effect on employee performance through employee job satisfaction at PT. Graphic Chapter Surabaya.

Keywords: Reward, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Bicara tentang kinerja karyawan, mungkin kita sering teringat tentang manajemen. Kinerja bisa berjalan sesuai dengan apa yang kita harapkan karena ada proses manajemen yang terlibat di dalamnya maka tidak sedikit pula banyak orang yang ingin mempelajari tentang apa itu manajemen. Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian sumber daya yang di miliki secara menyeluruh untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Dan di era jaman modern ini manajemen sumber daya manusia yang sangat di minati oleh instansi – instansi, bagaimana tidak karena kita tahu bahwa manusia merupakan aset penting yang di miliki oleh sebuah perusahaan yang mampu membantu perusahaan mencapai tujuan yang di inginkan secara efektif dan efisien sehingga butuh cara untuk bisa

memanajemen sumber daya manusia tersebut agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Salah satu faktor dari keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah pemimpin atau atasan. Pemimpin mempunyai peran penting dalam keberhasilan sebuah instansi sebab pemimpinlah yang mempunyai tanggung jawab penuh terhadap kinerja bawahannya, apakah sudah sesuai dengan harapan yang telah dia inginkan atau tidak, disinilah intuisi seorang pemimpin di butuhkan bagaimana caranya agar kinerja karyawan bisa maksimal apakah dengan cara memberikan *reward*, menegakkan kedisiplinan kerja, atau menciptakan kepuasan kerja.

Reward berasal dari bahasa inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu, *reward* bisa juga diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin bekerja dalam perusahaan. Menurut Tohardi dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 308) *reward* adalah ganjaran yang di berikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Sedangkan menurut Mahmudi dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 309) *reward* adalah imbalan dalam bentuk uang yang di berikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu indikator untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016 : 86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Latainer di

kutip Sutrisno (2016:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sehingga kita tahu bahwa tujuan dari disiplin adalah untuk mengajak karyawan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga proses berjalannya operasional sesuai dengan harapan sehingga kinerja karyawan bisa teratur.

Sehingga dari penjelasan di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Graphic Chapter” yang berujuan untuk mengetahui hubungan secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Graphic Chapter.**

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian di dasarkan pada judul yang akan diangkat dalam penelitian ini yaitu antara lain sebagai berikut :

- 1) Apakah *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter ?
- 2) Apakah disiplin kerja secara berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter ?
- 3) Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graphic Chapter ?
- 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graphic Chapter ?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graphic Chapter ?

6) Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter ?

7) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini di dasarkan pada rumusan masalah yang telah di tetapkan oleh peneliti yaitu antara lain sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 6) Untuk menguji dan menganalisis *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 7) Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.

TINJAUAN PUSTAKA

A. REWARD

Kata *reward* berasal dari Bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu, *reward* bisa juga

diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin bekerja dalam perusahaan.

Menurut Tohardi dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 308) *reward* adalah ganjaran yang di berikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Mahmudi dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 309) *reward* adalah imbalan dalam bentuk uang yang di berikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Suharsimi Arikunto dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 309) menyatakan bahwa *reward* adalah sesuatu yang di berikan kepada seseorang karena sudah mendapat prestasi dengan yang dikehendaki. Sedangkan Manullang dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 309) menyatakan bahwa *reward* adalah suatu sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang di kaitkan dengan prestasi kerja, yang di berikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang di tetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula *reward* yang di berikan.

Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka Fadjar dan Meithiana (2018 : 309) menyimpulkan bahwa *reward* adalah sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang di berikan dalam bentuk material dan non material yang di berikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi.

B. DISIPLIN

Menurut Terry dalam Mulyadi (2016 : 49) disiplin adalah merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus di usahakan agar ada disiplin yang baik

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016 : 86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Latainer di kutip Sutrisno (2016:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku Menurut Keith Davis dalam Mulyadi (2016 : 49) disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas maka disiplin kerja adalah sikap dan kesediaan untuk mematuhi peraturan dan norma – norma untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi sehingga karyawan bisa diarahkan dan mengkitu prosedur yang telah ditetapkan.

Pendekatan Disiplin

Mangkunegara dalam Mulyadi (2016 : 50) mengatakan bahwa pendekatan disiplin ada tiga yaitu:

- a. Pendekatan disiplin modern
Pendekatan modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman.
- b. Pendekatan disiplin dengan tradisi
Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman
- c. Pendekatan disiplin bertujuan
Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi :

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan di pahami oleh semua pegawai
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
3. Disiplin dilakukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Jenis – Jenis Disiplin

Mangkunegara dalam Mulyadi (2016 : 49) mengemukakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin *preventiv*

Disiplin *preventiv* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan, yang di gariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara *preventif*, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan atau institusi. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin *preventif*. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan – peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin *preventif* merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

b. Disiplin *korektif*

Disiplin *korektif* adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Pada disiplin *korektif*, karyawan yang melanggar disiplin perlu di

berikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar agar karyawan tidak mengulangi lagi kesalahan yang telah mereka lakukan dan mau memperbaiki diri untuk menjadi yang lebih baik.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2012 : 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahan berdisiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhi.

C. KEPUASAN

Menurut Sudaryono (2016 : 78) kepuasan adalah hasil dari penilaian konsumen bahwa produk atau jasa pelayanan telah memberikan tingkat kenikmatan dimana tingkat pemenuhan ini bisa lebih atau kurang.

Menurut Sangadji dan Sopiah (2016 : 180) kepuasan dan ketidakpuasan adalah perasaan kecewa seseorang yang

berasal dari perbandingan antara kesannya terhadap kinerja produk yang riil/aktual dengan kinerja produk yang di harapkan. Sedangkan menurut Kotler dalam Sangadji dan Sopiah (2016 : 181) kepuasan konsumen adalah perasaan senang atau kecewa yang muncul setelah membandingkan persepsi atau kesan dengan kinerja suatu produk dan harapan.

Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Sinambela (2012: 257) mengemukakan bahwa banyak teori yang membahas tentang kepuasan kerja karyawan di dalam berbagai kepustakaan yang di ungkapkan oleh para ahli untuk menjelaskan tentang bagaimana kepuasan kerja seorang karyawan di dalam sebuah perusahaan, diantaranya :

- a. **Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)**

Teori ini mendeskripsikan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian kelompok variabel yang berbeda yaitu motivator dan *hygenis factors*. *hygenis faktor* meliputi tentang gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan peluang untuk berkembang. Sedangkan Semua hanya terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *satisfiers*. *Satisfiers* adalah karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan-kebutuhan urutan lebih tinggi seseorang serta perkembangan psikologisnya, mencakup pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi. Jumlah *satisfiers* yang tidak mencukupi akan merintangi para pekerja mendapatkan kepuasan positif yang menyertai pertumbuhan psikologis.
- b. **Teori Nilai (*Value Theory*)**

Konsep ini terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas, dan sebaliknya. Fokusnya pada hasil manapun yang

menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

- c. **Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)**

Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Wexler dan Yukl (1977) dalam Sinambela (2012: 257) mengemukakan bahwa bahwa "*input is anything of value that an employee perceives that he contributed to his job*". Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha dan lain – lain. *Outcome is anything of value the employee perceives he obtains from the job* (*outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain. Sedangkan *comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job*. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

- d. **Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)**

Mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh

pegawai. Locke (1969) dalam Sinambela (2012: 257) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas, tetapi sebaliknya jika yang diperoleh pegawai justru lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan, sehingga ini lah yang biasanya membuat kinerja karyawan menjadi turun krena apa yang di harapkan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan kinerja yang selama ini dia lakukan

e. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka semakin puas pula mereka

f. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi,

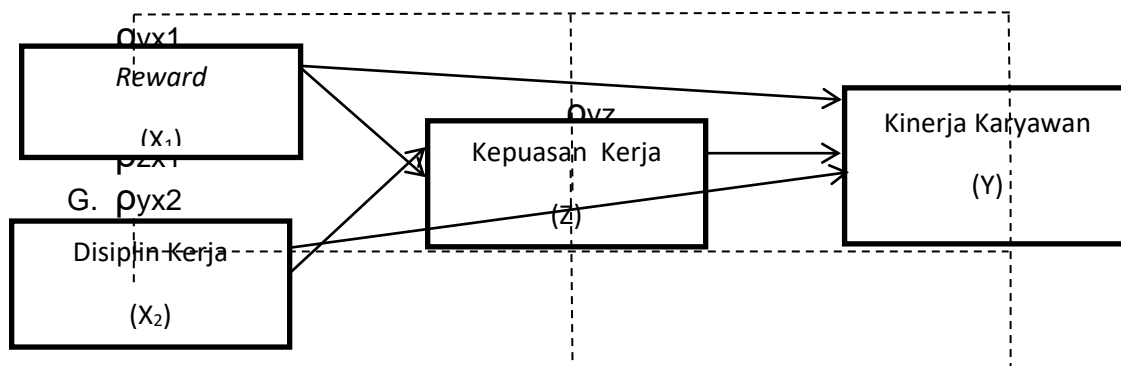
para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diikator harapkan oleh kelompok rujukan.

D. KINERJA

Kinerja dapat di definisikan sebagai hasil kerja yang di capai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Mangkunegara dalam Mulyadi (2016 : 63) kinerja berasal dari kata *jobperformance* atau *actual performance* sehingga pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya

Menurut Asad dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 208) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara yang di kutip oleh Fadjar dan Meithiana (2018 : 209) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu

E. KERANGKA KONSEPTUAL



H. HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang di kemukakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 3) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 6) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 7) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.

METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2013: 203) Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017 : 14) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2017 : 117) populasi adalah 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 Graphic Chapter yang berjumlah 35 karyawan yang akan di gunakan sebagai populasi dalam penelitian ini.

a. Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini obyek yang akan di teliti yaitu karyawan PT Graphic Chapter. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *sampling jenuh* yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017 ; 124). Sehingga untuk penentuan jumlah sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi, sehingga jumlah responden adalah 35.

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian yang akan di teliti adalah *reward* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

1. *Reward*(X_1)

Kata *reward* berasal dari bahasa inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu, *reward* bisa juga diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin bekerja dalam perusahaan.

Menurut Tohardi dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 308) *reward* adalah ganjaran yang di berikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Mahmudi dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 309) *reward* adalah imbalan dalam bentuk uang yang di berikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Suharsimi Arikunto dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 309) menyatakan bahwa *reward* adalah sesuatu

yang di berikan kepada seseorang karena sudah mendapat prestasi dengan yang dikehendaki. Sedangkan Manullang dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 309) menyatakan bahwa *reward* adalah suatu sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang di kaitkan dengan prestasi kerja, yang di berikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang di tetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula *reward* yang di berikan. Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka Fadjar dan Meithiana (2018 : 309) menyimpulkan bahwa *reward* adalah sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang di berikan dalam bentuk material dan non material yang di berikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi.

Indikator dalam penelitian ini di dasarkan pada pendapat Mahmudi Dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 315) yang digunakan untuk mengukur pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan yang akan di gunakan peneliti dalam penelitian ini:

- 1) Gaji Dan Bonus ($X_{1.1}$)
- 2) Kesejahteraan ($X_{1.2}$)
- 3) Pengembangan Karir ($X_{1.3}$)
- 4) Penghargaan Psikologis ($X_{1.4}$)

2. Disiplin Kerja (X_2)

Menurut Terry dalam Mulyadi (2016 : 49) disiplin adalah merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus di usahakan agar ada disiplin yang baik Singodimedjo dalam Sutrisno (2016 : 86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Latainer di kutip Sutrisno (2016: 87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela

pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Keith Davis dalam Mulyadi (2016 : 49) disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas maka disiplin kerja adalah sikap dan kesediaan untuk mematuhi peraturan dan norma – norma untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Indikator dalam penelitian ini di dasarkan pada pendapat Mulyadi (2016 : 54 – 58) yng menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah antara lain sebagai berikut :

- 1) Faktor pengaruh pemberian kompensasi ($X_{2.1}$)
- 2) Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan ($X_{2.2}$)
- 3) Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan ($X_{2.3}$)
- 4) Faktor adanya pengawasan dari pimpinan ($X_{2.4}$)

3. Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Sudaryono (2016 : 78) kepuasan adalah hasil dari penilaian konsumen bahwa produk atau jasa pelayanan telah memberikan tingkat kenikmatan dimana tingkat pemenuhan ini bisa lebih atau kurang.

Menurut Sangadji dan Sopiah (2016 : 180) kepuasan dan ketidakpuasan adalah perasan kecewa seseorang yang berasal dari perbandingan antara kesannya terhadap kinerja produk yang riil/aktual dengan kinerja produk yang di harapkan. Sedangkan menurut Kotler dalam Sangadji dan Sopiah (2016 : 181) kepuasan konsumen adalah perasaan senang atau kecewa yang muncul setelah membandingkan persepsi atau kesan dengan kinerja suatu produk dan harapan-harapannya.

Indikator dalam penelitian ini di dasarkan pada pendapat Hasibuan (2013 : 203) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor antara lain sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak (Z.1)
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian (Z.2)
- 3) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan (Z.3)
- 4) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya (Z.4)

4. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat di definisikan sebagai hasil kerja yang di capai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Mangkunegara dalam Mulyadi (2016 : 63) kinerja berasal dari kata *jobperformance* atau *actual performance* sehingga pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya Menurut Asad dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 208) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara yang di kutip oleh Fadjar dan Meithiana (2018 : 209) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu Indikator dalam penelitian ini di dasarkan pada pendapat Robert L. Mathis dan Jhon Jackson dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 212) yang berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga peneliti menggunakan faktor tersebut untuk di jadikan tolak ukur pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mereka yang ditentukan oleh pendidikan, pelatihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik (Y1.1)
- 2) Motivasi, kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan

memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Y1.2)

- 3) Dukungan yang diterima yang didapatkan dari pimpinan perusahaan (Y1.3)
- 4) Hubungan karyawan dengan perusahaan, yaitu hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Y1.4)

ANALISIS DATA

Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013: 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2017: 173) Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2013 : 53). Dan untuk mengukur validitasnya suatu kuesioner di dasarkan pada pendapat Masrum dalam Sugiyono (2017 : 189) syarat minimum untuk di anggap memenuhi syarat adalah kalau r (*Corrected Item Total Correlation*) adalah 0,3 jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut di nyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuai instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto : 2014: 221). Sedangkan menurut Ghazali (2013 : 47) Uji Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013: 48).

Uji Normalitas

Ghozali (2013:160), menyatakan bahwa Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Peneliti dalam penelitian ini mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, sehingga apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Terdapat dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik, sehingga peneliti menggunakan analisis grafik. Penggunaan analisis grafik dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2013:105), menyatakan bahwa Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang di hasilkan diantara 1 sampai 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013 : 139) menyatakan bahwa Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika tidak tetap maka disebut heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat di lihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013: 97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Analysis Path

Menurut Rutherford dalam Pardede (2014 : 16) analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Sementara itu definisi lain menyatakan analisis jalur merupakan perkembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan dan signifikansi hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel – variabel.

Persamaan substruktur 1 adalah $Z = \rho ZX_1 .$

$$X_1 + \rho ZX_2 . X_2 + \rho Z \varepsilon_1$$

Dimana :

Z = Kepuasan Kerja

X₁ = Reward

X₂ = Disiplin Kerja

ρ = Korelasi

ε_1 = Standar Error Sub Struktur 1

Persamaan substruktur 2 adalah $Y = \rho YX_1$

$$. X_1 + \rho YX_2 . X_2 + \rho YZ . Z + \rho Y \varepsilon_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Reward

X₂ = Disiplin Kerja

Z = Kepuasan Kerja

ρ = Korelasi

ε_2 = Standar Error Sub Struktur 2

Pengujian Hipotesis

Uji t

Menurut Priyatno (2014 : 144) uji t di gunakan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel bebasnya secara sendiri – sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya dimana jika $Sig > 0,05$ maka H₀ diterima dan H₁ di tolak dan sebaliknya jika jika $Sig < 0,05$ maka H₀ ditolak dn H₁ di terima.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

Hipotesis yang dipergunakan dalam penelitian in adalah sebagai berikut :

H₀: Secara individual variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

H₁: Secara individual variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Sobel Test

Menurut Baron dan Kenny dalam buku (Hayes ; 2013) suatu variabel di sebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independent dan variabel dependent. Pengujian hipotesis mediasi dapat di lakukan dengan prosedur yang di kembangkan oleh Sobel dan di kenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji Sobel di lakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) ke variabel dependent (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z di hitung dengan cara mengalikan jalur X → Z (a) dengan jalur Z → Y (b) atau ab. Jadi koefisien (ab)=(c – c'), dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. *Standard error* koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*Indirect effect*) S_{ab} di hitung dengan rumus di bawah ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai Z dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

nilai Z ini di bandingkan dengan dengan Z tabel (1,96). Jika nilai Z hitung lebih besar dari Z tabel (1,96) maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi, dengan kata lain variabel *independent* secara tidak langsung berpengaruh terhadap variabel *dependent* melalui variabel intervening. Sedangkan apabila nilai Z hitung lebih kecil dari Z tabel (1,96) maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh mediasi, dengan kata lain variabel

independent secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent* melalui variabel *intervening*. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan analisis data, maka pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Long dalam Jusuf yang di kutip oleh Fadjar dan Meithiana (2018 : 309), penghargaan intrinsik adalah sesuatu yang dirasakan langsung oleh seseorang ketika dirinya melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melakukan sesuatu, perasaan lega karena telah menuntaskan sesuatu serta adanya peningkatan kepercayaan diri dan sebagainya. Penghargaan intrinsik adalah sesuatu yang di rasakan langsung oleh seseorang ketika dirinya melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melakukan sesuatu, perasaan lega karena telah menuntaskan sesuatu serta adanya peningkatan kepercayaan diri dan sebagainya. Imbalan intrinsik mencakup rasa penyelesaian dalam pencapaian prestasi, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Pertumbuhan pribadi setiap individu adalah suatu pengalaman yang unik. Seseorang yang sedang mengalami pertumbuhan merasakan perkembangan. Dengan mengembangkan kesanggupan, seseorang mampu memaksimalkan atau paling tidak memuaskan potensi keahliannya. Adapun tujuan utama pemberian *reward* menurut Fadjar dan Meithiana (2018 : 313) antara lain untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar. Pegawai / karyawan yang tidak ingin keluar dari perusahaan hal ini disebabkan karyawan tersebut merasa puas bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno (2016 : 74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang

berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Aprilia Ningtyas yang dimuat dalam skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Malang, Tahun 2017, dengan judul “Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Agen Melalui Kepuasan Kerja Agen Asuransi AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Malang” dengan kesimpulan *reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang di lakukan oleh Hera Wasiati yang dimuat dalam jurnal Ekonomi, Bisnis Dan manajemen Daulat Rakyat Fakultas Ekonomi STMIK AKAKOM Yogyakarta, Vol 2 Tahun 2018, dengan Judul “Pengaruh *Reward, Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*” dengan kesimpulan *reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Singodimedjo yang di kutip Sutrisno (2016 : 89 – 93) yang mempengaruhi disiplin pegawai antara lain yaitu ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Sehingga apabila pimpinan mampu menegakkan disiplin kerja kepada semua karyawan tanpa pandang bulu, maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2016 : 80),

faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor psikologis yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap disiplin kerja, bakat dan ketrampilan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Muhammad Imam Baihaqi yang dimuat dalam skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Tahun 2013, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating” dengan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Aditya Putra Pratama dan Fareshti Nurdiana Dihan yang dimuat dalam Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Vol 8 Tahun 2017, dengan Judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” dengan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang di lakukan oleh Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela yang dimuat dalam jurnal Media Manajemen Jasa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Vol 4 Tahun 2017, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas” dengan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Sinambela (2012 : 257) mengemukakan bahwa banyak teori yang membahas tentangkepuasan kerja karyawan di dalam berbagai kepustakaan yang di ungkapkan oleh para ahli untuk menjelaskan tentang bagaimana kepuasan kerja seorang karyawan di dalam sebuah perusahaan,

diantaranyaTeori Nilai (*Value Theory*). Konsep ini terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas, dan sebaliknya. Fokusnya pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Semakin tinggi kinerja yang dicapai maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan seseorang karena hal ini sesuai dengan harapan karyawan dalam bekerja. Teori Perbedaan (*Disrepancy Theory*), yaitu mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Menurut pendapat Locke (1969) dalam Sinambela (2012 : 257) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas, tetapi sebaliknya jika yang diperoleh pegawai justru lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan, sehingga ini lah yang biasanya membuat kinerja karyawan menjadi turun krena apa yang di harapkan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan kinerja yang selam ini dia lakukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang di lakukan oleh Aprilia Ningtyas yang dimuat dalam skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Malang, Tahun 2017, dengan judul “Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Agen Melalui Kepuasan Kerja Agen Asuransi AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Malang” dengan kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Imam Baihaqi yang dimuat dalam skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Tahun 2013, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating” dengan kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Aditya Putra Pratama dan Fareshti Nurdiana Dihan yang dimuat dalam Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Vol 8 Tahun 2017, dengan Judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” dengan kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hera Wasiati yang dimuat dalam jurnal Ekonomi, Bisnis Dan manajemen Daulat Rakyat Fakultas Ekonomi STMIK AKAKOM Yogyakarta, Vol 2 Tahun 2018, dengan Judul “Pengaruh *Reward, Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” dengan kesimpulan kepuasan kerjaberpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela yang dimuat dalam jurnal Media Manajemen Jasa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Vol 4 Tahun 2017, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas” dengan kesimpulan kepuasan kerja

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

4. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Mahmudi dalam Fadjar dan Meithiana (2018 : 315), komponen utama sistem *reward* antara lain yaitu pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang, pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi di masa yang akan datang. Menurut Robbins (1993) yang dikutip oleh Sutirno (2016 : 186 & 195), *reward* yang diterima karyawan dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan tersebut. Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem *reward* adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Aprilia Ningtyas yang dimuat dalam skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Malang, Tahun 2017, dengan judul “Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Agen Melalui Kepuasan Kerja Agen Asuransi AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Malang” dengan kesimpulan *reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hera Wasiati yang dimuat dalam jurnal Ekonomi, Bisnis Dan manajemen Daulat Rakyat Fakultas Ekonomi STMIK AKAKOM Yogyakarta, Vol 2 Tahun 2018, dengan Judul “Pengaruh *Reward, Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” dengan kesimpulan *reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Hasibuan (2012 : 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang

terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahan berdisiplin yang baik. Menurut Sutrisno (2016 : 85), disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Imam Baihaqi yang dimuat dalam skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Tahun 2013, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating” dengan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Aditya Putra Pratama dan Fareshti Nurdiana Dihan yang dimuat dalam Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Vol 8 Tahun 2017, dengan Judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” dengan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela yang dimuat dalam jurnal Media Manajemen Jasa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Vol 4 Tahun 2017, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas” dengan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- 1) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 3) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 6) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.
- 7) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Graphic Chapter.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, M, Putra, Pratama.NurdianaFareshti, 2017, *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Vol : 8, No : 2, Hal : 115 – 135

Aprilia Ningtyas, 2017, *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Agen Melalui Kepuasan Kerja Agen Asuransi AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan*

- Malang, Fakultas Ekonomi Universitas Malang
- Arikunto, Suharsimi, 2014, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta,
- Atik & Ratminko, 2012, *Manajemen Pelayanan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Fadjar, Ansory Al dan Meithiana Indrasari, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Hayes. Andrew F, 2013, *Introduction To Mediation, Moderation, And Conditional Process Analysis Regression – Based Approach, The Guilford Press, New York.*
- Hidayat, Faizal, 2018, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Imam, Muhammad, Baihaqi. 2013, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Mulyadi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, In Media
- Nugrahaningsih, Hartanti. Julaela, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas*, jurnal Media Manajemen Jasa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Vol : 4, No : 1, Hal :1 – 16
- Pardede, Ratlan. Reinhard, Manurung. 2014. *Path Analysis :Teori Dan Aplikasi Dalam Riset Bisnis*, Jakarta, Rineka Cipta
- Patmarina, Hepiana Nuria Erisna, 2012, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung*, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung, Vol : 3, No : 1, Hal : 19 – 37.
- Priyatno, Duwi. 2014, *SPSS Pengolahan Data Praktis*. Yogyakarta, Andi Offset
- Sangadji, Eta, Mamang. dan Sopiah, 2013, *Perilaku Konsumen*, Yogyakarta, Andi,
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Tepri Pengukuran dan Implikasi Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryono. 2016, *Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi*, Yogyakarta, Andi.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, Edi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.

Wasiati, Hera,2018, *Pengaruh Reward, Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan manajemen Daulat Rakyat Fakultas Ekonomi STMIK AKAKOM Yogyakarta, Vol : 2, No : 1, Hal :1 – 14