

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Taspen (persero)

PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Palembang berdiri pada tahun 1985, pada saat itu menempati gedung kontrak yang beralamat di Jalan Mayor Ruslan Palembang. Setahun kemudian PT TASPEN (Persero) pindah kantor dengan status gedung kontrak yang terletak di Jalan Jendral Sudirman Pasar Cinde Palembang. Tak lama menempati gedung tersebut PT TASPEN (Persero) pindah kantor lagi yang berada di Jalan Jendral Sudirman KM 4 No.104 Palembang

Tahun 1990 PT TASPEN (Persero) menempati gedung sendiri yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman KM 4,5 No.732 Palembang. Pada penempatannya diresmikan langsung oleh Menteri Muda Keuangan DRS Nasruddin Suintapura, gedung berlantai 3 (tiga) dan 1 (satu) lantai basement ini diresmikan pada tanggal 19 Desember 1990.

Untuk memberikan kenyamanan bagi peserta dan pensuinan pada tahun 2009 lantai 1 (satu) gedung TASPEN mengalami perubahan bentuk (*Layout*). Perubahan atau renovasi ini tetap mengutamakan standar operasional perusahaan dan pada akhir tahun 2015 layout lantai 1 (satu) gedung TASPEN mengalami perubahan kembali menggunakan standar corporate identity, yang mana *Corporate Identity* dari Kantor Cabang Palembang adalah Jembatan Ampera.

Berikut pimpinan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Palembang dari masa ke masa :

Periode 1985 – 1987: Abdullah Nawawi

Periode 1987 – 1989: Adar Sihite

Periode 1989 – 1991: Suhartano

Periode 1991 – 1993: A.Halim Riadi

Periode 1993 – 1999: M.Djamil

Periode 1999 – 2002: Sahid Suyoko

Periode 2002 – 2004: Terang Tarigan

Periode 2004 – 2006: Hari Karyawan Susetyo

Periode 2006 – 2010: Yusup Permana

Periode 2010 – 2012: Sofyan Bangun

Periode 2012 – 2014: Khairul Rasidi

Periode 2014 – 2015: Kristianto

Periode 2015 – 2015: Sidik Adi Pramono

Periode 2015 – 2016: Edi Dermawan

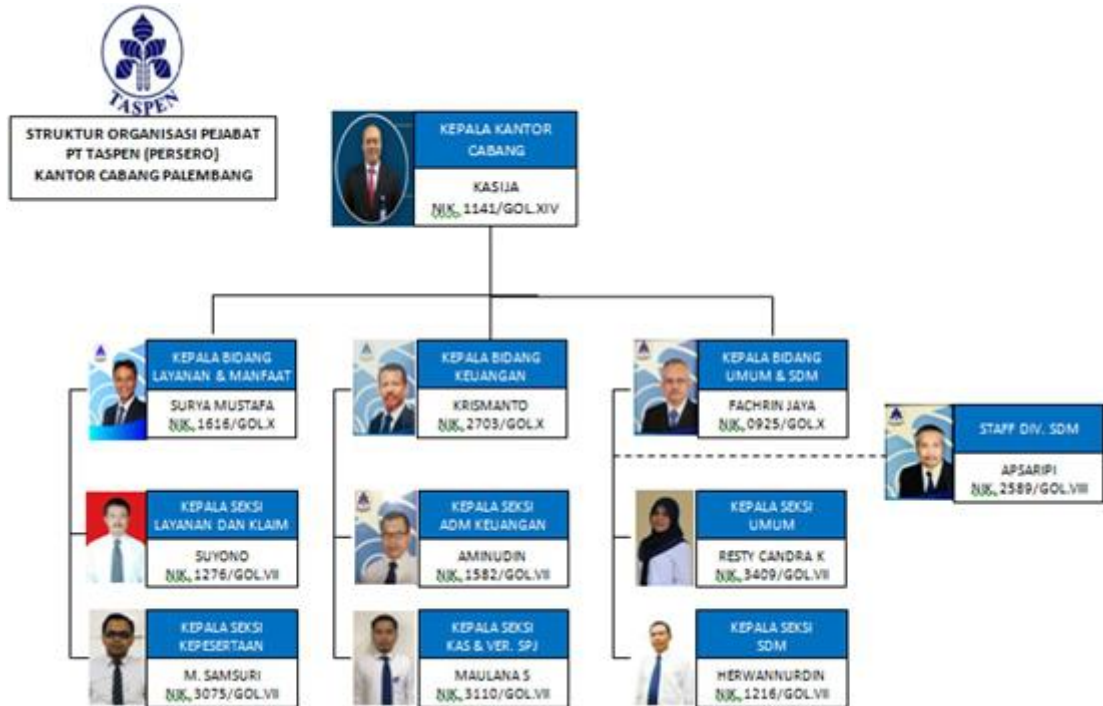
Periode 2016 – 2018: Armon Yahya

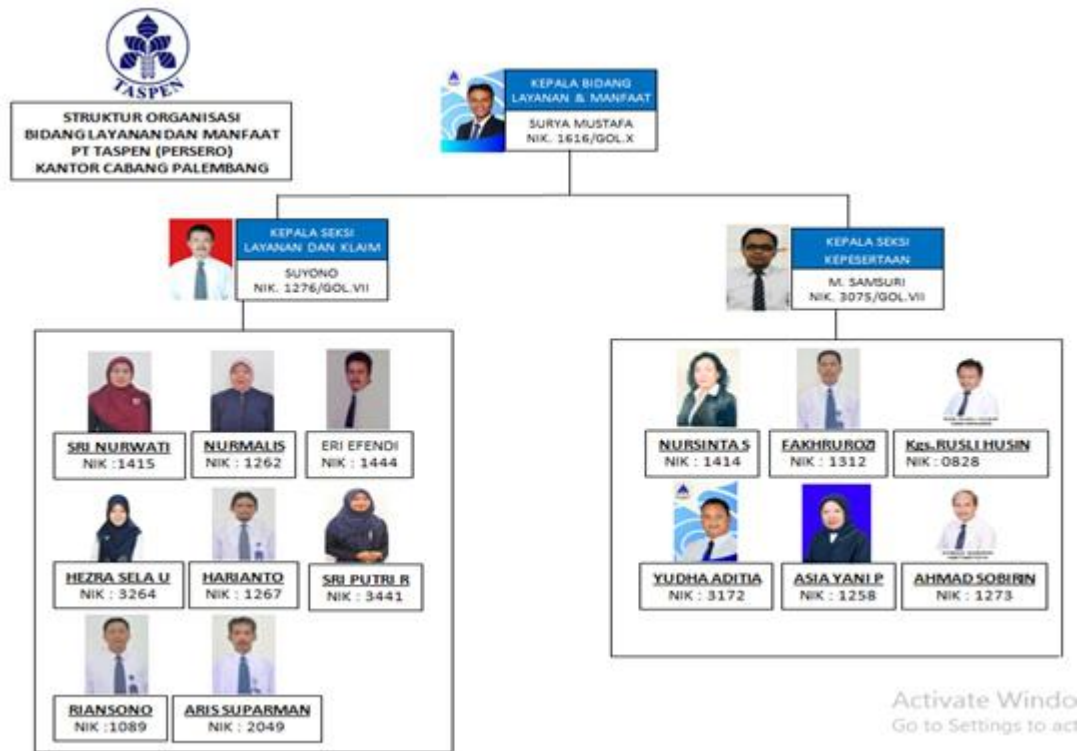
Periode 2018 – 2018: Kasija

2. Struktur Organisasi

Gambar 4.3

Struktur Organisasi





3. Visi dan Misi

Visi

Menjadi pengelola dana pensiun dan tabungan hari tua (THT) serta jaminan sosial lainnya yang di terpercaya.

Misi

Mewujudkan manfaat dan pelayanan yang semakin baik bagi peserta dan stakeholder lainnya secara profesional dan akuntabel.

4. Tata Nilai

a) Integritas

Satunya perkataan dengan perbuatan dan senantiasa konsisten dalam memegang amanah dan tanggung jawab.

b) Profesional

Senantiasa bekerja dengan menggunakan kompetensi terbaik yang dimiliki untuk memberikan hasil dan manfaat yang semakin meningkat bagi perusahaan.

c) Inovatif

Kreatif dalam menciptakan dan menepakan ide-ide baru untuk mendukung kemajuan perusahaan.

d) Kompetitif

Mempunyai daya saing yang tinggi dengan memiliki keunggulan karakter dan kompetensi guna memberikan hal yang maksimal bagi perusahaan.

e) Tumbuh

Berkembang selaras dengan tuntutan perubahan baik eksternal maupun internal.

B. Karakteristik Responden

Dalam Penelitian ini menguraikan pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang. Hal ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang. Dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan sebagai sampel penelitian seluruh karyawan.

Kemudian perlu ditambahkan bahwa deskripsi profil responden ini maka ditekankan adalah berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut ini.

1. Usia Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan usia :

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23-30 tahun	12	34,3	34,3	34,3
d 31-37 tahun	3	8,6	8,6	42,9

38-46 tahun	5	14,3	14,3	57,1
47-55 tahun	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber data yang diolah

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 memperlihatkan bahwa seluruh karyawan pada PT. Taspem(Persero) Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 47-55 tahun. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden berusia 23-30 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 34,3% 31-37 tahun 3 orang dengan persentase sebesar 8,6% , 38-46 tahun 5 orang dengan persentase sebesar 14,3%, dan 47-55 tahun 15 orang dengan persentase sebesar 42,9%.

2. Lama Bekerja

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	9	25,7	25,7	25,7
d >1tahun	26	74,3	74,3	100,0

Total	35	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

Sumber data yang diolah

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 memperlihatkan bahwa seluruh karyawan pada PT. Taspen(Persero) Palembang yang diambil sebagai responden berdasarkan lama bekerja yaitu > 1 tahun. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang ditinjau dari lama bekerja dibawah 1 tahun sebanyak 9 orang dengan persentasi sebesar 25,7% dan yang lebih dari 1 tahun sebanyak 26 orang dengan persentasi sebesar 74,3%.

3. Jenis Kelamin Responden

Berikut

adalah karaktersitik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin :

Tabel.4.3

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis.kelamin

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali Laki-laki	17	48,6	48,6	48,6
d Perempuan	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Berdasarkan

keterangan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa seluruh karyawan karyawan pada PT. Taspen(Persero) Palembang yang diambil sebagai responden seluruhnya berjenis kelamin laki-laki 17 orang dengan persentase sebesar 48,6% dan perempuan 18 orang dengan persentase sebesar 51,4%.

4. Pendidikan Terakhir

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.4

Responden

Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali S2	5	14,3	14,3	14,3
d S1	19	54,3	54,3	68,6
D3	5	14,3	14,3	82,9
SMA/SM	6	17,1	17,1	100,0
K				

Total	35	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

Sumber Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 menunjukkan dengan bahwa pendidikan terakhir karyawan PT. Taspen(persero) Palembang lulusan S2 sebanyak 5 orang dengan nilai persentase sebesar 14,3% , lulusan S1 sebanyak 19 orang dengan persentase 54,3% , lulusan D3 sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 14,3% dan lulusan SMA/SMK sederajat sebanyak 6 orang dengan nilai persentase sebesar 17,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Taspen(persero) Kantor Cabang Palembang rata-rata lulusan S1.

C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Setelah mengumpulkan data melalui penelitian penyebaran kuisioner dari semua responden. Maka dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang telah diperoleh. Uji validitas ini menunjukkan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan ukurannya.

Uji validitas yang dimaksud yaitu untuk mengetahui jumlah dari data yang diperoleh pada suatu kuisioner yang akan mengukur dan menghasilkan suatu hasil pengukuran dari variabel yang akan diteliti dengan tepat dan akurat. Hasil uji validitas ini bisa dikatakan valid apabila semua pertanyaan yang terletak pada kolom “Corrected Item Total Correlation” semua lebih besar dari 0,05”.

Tabel 4.5**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pertanyaan	Correlated Item Pertanyaan Total Correlation	$r_{\text{tabel}} (\alpha = 5\%)$	Keterangan
Motivasi	Kualitas	0,597	0,3246	Valid
	Target	0,533	0,3246	Valid
	Komunikasi	0,595	0,3246	Valid
	Pergaulan	0,442	0,3246	Valid
	Pemimpin dan Keteladanan	0,590	0,3246	Valid
Disiplin	Tujuan dan Kemampuan	0,419	0,3246	Valid
	Teladan Pimpinan	0,837	0,3246	Valid
	Balas Jasa	0,663	0,3246	Valid
	Keadilan	0,806	0,3246	Valid
	Pengawasan Melekat	0,659	0,3246	Valid
	Ketepatan waktu	0,546	0,3246	Valid
	Pemanfaatan Sarana	0,532	0,3246	Valid

Lingkungan Kerja	Penerangan	0,483	0,3246	Valid
	Suhu Udara	0,500	0,3246	Valid
	Keamanan Kerja	0,559	0,3246	Valid
	Hubungan Karyawan	0,518	0,3246	Valid
Prestasi Kerja	Kesetiaan	0,538	0,3246	Valid
	Kejujuran	0,404	0,3246	Valid
	Kedisiplinan	0,685	0,3246	Valid
	Kreativitas	0,534	0,3246	Valid
	Kerjasama	0,553	0,3246	Valid
	Kepemimpinan	0,671	0,3246	Valid
	Kepribadian	0,614	0,3246	Valid
	Prakarsa	0,414	0,3246	Valid
	Kecakapan dan Tanggung Jawab	0,390	0,3246	Valid
Kepuasan Kerja	Kondisi kerja yang mendukung	0,876	0,3246	Valid
	Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan	0,869	0,3246	Valid
	Kesempatan untuk berkembang	0,813	0,3246	Valid

Sumber hasil olahan data spss23, 2019

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa Corrected Item Total Correlation memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3246) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan atau tidak untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang tinggi dianggap sudah cukup memuaskan jika $> 0,7$. Maka dikatakan reliabel jika tarafnya sebesar 0,7 dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika $\alpha > r$ tabel maka angket/kuisisioner yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coeffecient	Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	6 Pertanyaan	0,702	>0,60	Reliebel
Disiplin	7 Pertanyaan	0,726	>0,60	Reliebel
Lingkungan Kerja	5 Pertanyaan	0,704	>0,60	Reliebel
Prestasi Kerja	9 Pertanyaan	0,709	>0,60	Reliebel
Kepuasan Kerja	3 Pertanyaan	0,849	>0,60	Reliebel

Sumber Data Primer yang diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa pada seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel yang ditunjukkan dalam nilai *Cronbach*

Alpha sebesar diatas 0,60, dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka kuisisioner dinyatakan riliebel atau konsisten sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka kuisisioner dinyatakan tidak riliebel atau tidak konsisten. Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), Lingkungan kerja (X_3), Prestasi kerja (Y) dan Kepuasan kerja (Z) bahwa karyawan sudah reliabel seperti yang ditunjukkan dengan *Conbach Alpha* diatas 0,60. Sehingga dapat dikatakan hampir semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner ialah reliabel sehingga selanjutnya item-item pada masing-masing konsep layak digunakan sebagai alat ukur.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.7

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual Persamaan 1	Unstandardized Residual Persamaan 2
Asymp Sig (2-tailed)	,200	,200

Sumber hasil olahan data spss23, 2019

Nilai signifikan pada uji taraf signifikasi alpha dikatakan berdistribusi normal dengan data residual (Asymp. Sig > 0,05) dan jika data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal apabila (Asymp. Sig < 0,05). Berdasarkan Uji Normalitas diatas, nilai signifikan variabel Motivasi(X_1),

Disiplin(X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Prestasi Kerja(Y) dengan Kepuasan Kerja(Z) sebesar 0,200. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansi alpha dikatakan berdistribusi normal dengan data residual Asymp. Sig 0,200 yang dimana nilai signifikansi > 0,05.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam model regresi linier berganda.

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Persamaan 1 (Prestasi Kerja)		Persamaan 2 (Kepuasan Kerja)	
	Tolerance	VIP	Tolerance	VIP
Motivasi	,757	1,321	,757	1,321
Disiplin	,746	1,341	,746	1,341
Lingkungan Kerja	,976	1,025	,976	1,025

Berdasarkan tabel 5.4 diatas bahwa diketahui semua variabel nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa kesemua variabel tidak terjadi multikolonieritas (non multikolonieritas).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode glesjer dilakukan dengan meregresikan

semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.9
Uji Heteroskedastisitas

Model	Persamaan 1	Persamaan 2
	Sig.	Sig.
Motivasi	,270	,399
Disiplin	,872	,433
Lingkungan Kerja	,266	,116

Berdasarkan dari Tabel 4.9 uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena signifikan $> 0,05$ sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

E. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda Persamaan I

Berdasarkan Penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

Persamaan I
Tabel 4.10
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,597	3,966		1,159	,255

Motivasi	-,026	,122	-,039	-,212	,833
Disiplin	,215	,089	,448	2,427	,021
Lingkungan Kerja	,094	,135	,113	,697	,491

Dependen Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber hasil olahan data spss23, 2018

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan I regresi berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = 4,597 - 0,026(X_1) + 0,215 (X_2) + 0,094 (X_3) + 3,966$$

Keterangan :

- a. Konstanta yang terdapat dalam penelitian ini koefisien regresi untuk variabel bebas atau variabel independen dengan nilai constant 4,597. Hal ini menyatakan bahwa jika Motivasi (X1) Disiplin (X2) Lingkungan Kerja (X3) sama dengan nol, maka total Prestasi Kerja (Y) adalah 4,597.
- b. Nilai koefisien variabel motivasi (X1) adalah sebesar -0,026. Hal ini menyatakan bahwa Motivasi menurunkan prestasi kerja sebesar -0,026. Koefisien ini bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan searah antara motivasi dengan prestasi kerja.
- c. Nilai koefisien variabel Disiplin (X2) adalah sebesar 0,215. Hal ini menyatakan bahwa disiplin meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,215. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara disiplin dengan prestasi kerja.

d. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja pada variabel lingkungan adalah sebesar 0,094. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja menurunkan prestasi kerja sebesar 0,094. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi dengan prestasi kerja.

b. Regresi Linier Berganda Persamaan II

Berdasarkan Penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

Persamaan II
Tabel 4.11
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,070	7,360		3,406	,002
Motivasi	-,153	,222	-,111	-,689	,496
Disiplin	,493	,176	,494	2,804	,009
Lingkungan Kerja	-,177	,248	-,101	-,712	,482
Kepuasan Kerja	,658	,326	,317	2,017	,053

Dependent Variabel : Prestasi Kerja

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda dengan rumus :

$$Z = a + b_3 Y_1 + b_4 X_1 + b_5 X_2 + b_6 X_3 + e_2$$

$$Z = 25,070 - 0,153 (X_1) + 0,493 (X_2) - 0,177 (X_3) + 7,360$$

Keterangan :

a. Konstanta yang terdapat dalam penelitian ini koefisien regresi untuk variabel bebas atau variabel independen dengan nilai constant 25,070. Hal ini menyatakan bahwa jika Motivasi (X1) Disiplin (X2) Lingkungan Kerja (X3) sama dengan nol, maka total Kepuasan Kerja (Z) adalah 25,070.

- b. Nilai koefisien variabel motivasi (X1) adalah sebesar -0,153. Hal ini menyatakan bahwa Motivasi menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,153. Koefisien ini bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan searah antara motivasi dengan kepuasan kerja.
- c. Nilai koefisien variabel Disiplin (X2) adalah sebesar 0,493. Hal ini menyatakan bahwa disiplin meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,493. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara disiplin dengan kepuasan kerja.
- d. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja pada variabel lingkungan adalah sebesar -0,177. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,192. Koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

1. Analisis Substruktural I

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12

Pengaruh Motivasi, Disiplin Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1,159	,255
	Motivasi	-,212	,833
	Diipin	2,427	,021
	Lingkungan Kerja	,697	,491

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Hipotesis diterima. Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan α 0,05 da $n\ df = (n-k)$. Dari ketentuan tersebut diperoleh t_{tabel} sebesar 2,03693.

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-0,212 < t_{tabel}$ sebesar 2,03693 dengan signifikan $t = 0,833 > 0,05$ sehingga H_1 ditolak yang artinya secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,427 > t_{tabel}$ sebesar 2,03693 dengan signifikan $t = 0,021 < 0,05$ sehingga H_2 diterima

artinya secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,697 < t_{tabel}$ 2,03693 dengan signifikan $t = 0,491 > 0,05$ sehingga H_3 ditolak yang artinya secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

1. Analisis Substruktural II

Tabel 4.13

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3,406	,002
	Motivasi	-,689	,496
	Diipilin	2,804	,009
	Lingkungan Kerja	-,712	,482
	Kepuasan Kerja	2,017	,053

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Hipotesis diterima Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan α 0,05 dan $df = (n-k)$. Dari ketentuan tersebut diperoleh t_{tabel} sebesar 2,03693.

a. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-0,689 < t_{tabel}$ sebesar $2,03693$ dengan signifikan $t = 0,496 > 0,05$ sehingga H_4 ditolak yang artinya secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

b. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,804 > t_{tabel}$ $2,03693$ dengan signifikan $t = 0,009 < 0,05$ sehingga H_5 diterima artinya secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-0,712 < 2,03693$ dengan signifikan $t = 0,482 > 0,05$ sehingga H_6 ditolak yang artinya secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,017 < 2,03693$ dengan signifikan $t = 0,053 > 0,05$ sehingga H_7 ditolak yang artinya secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengujian Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

a. **Strategi Casual Step (Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja dengan dimediasi Kepuasan Kerja)**

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi causal step:

1. Persamaan regresi sederhana variabel intervening kepuasan (Z) pada variabel independen motivasi (X_1).

Hasil analisis ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,2681 > \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,1282

Tabel 4.14

Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients

Model	B	Sig
Motivasi	,1282	,2681

Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

2. Persamaan regresi sederhana variabel dependen prestasi kerja (Y) pada variabel independen motivasi (X_1).

Hasil analisis ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja bernilai signifikansi $0,2892 > \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,2547.

Tabel 4.15

Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Coefficients

Model	B	Sig
Motivasi	,2547	,2892

Dependent Variabel : Prestasi Kerja

3. Persamaan regresi berganda variabel dependen prestasi kerja (Y) pada variabel motivasi (X_1) serta variabel intervening kepuasan kerja (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa motivasi signifikan terhadap prestasi kerja, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikan $0,0041 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,9978.

Tabel 4.16

Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Coefficients

Model	B	Sig
Motivasi	,9978	,0041

Dependent Variabel : Prestasi Kerja

Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar $0,1269 < c = 0,2547$. Pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja berkurang dan tidak signifikan Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam perfect

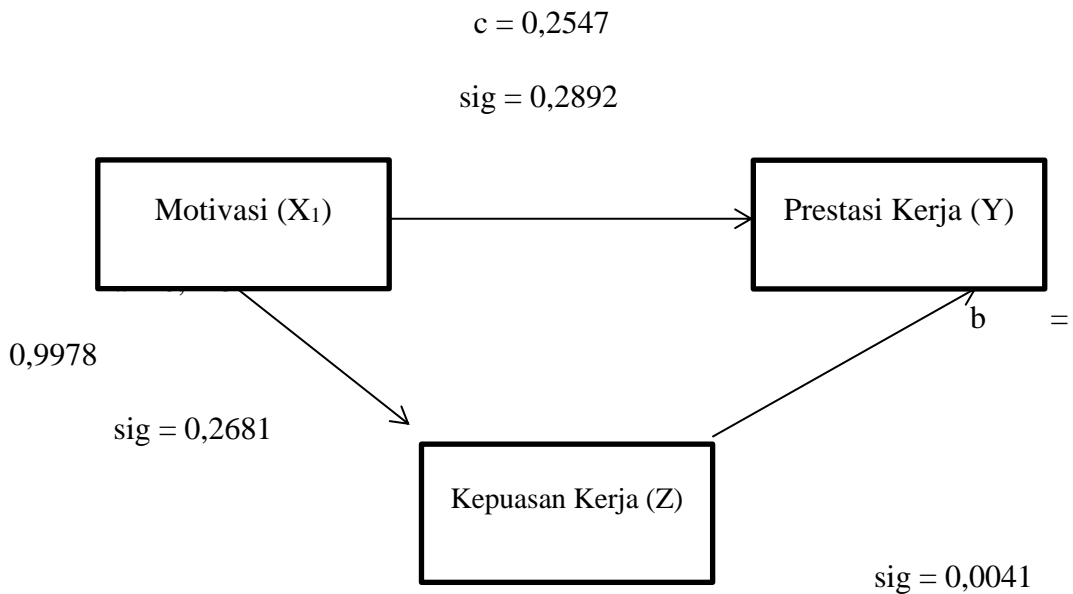
atau tidak terjadi mediasi, dimana variabel motivasi tidak mempengaruhi variabel prestasi kerja yang melibatkan variabel intervening kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan prestasi kerja.

Tabel 4.17
Dirrect Effect (c')

Coefficients		
Model	B	Sig
Motivasi	,1269	,5587

Berdasarkan uraian diatas dapat dirangkum dalam gambar sebagai berikut :

Gambar 4.3



$$c' = 0,1269$$

$$\text{sig} = 0,5587$$

b. Strategi Causal Step (Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja dengan Dimediasi Kepuasan Kerja).

Berdasarkan

hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi causal step:

1. Persamaan regresi sederhana variabel intervening kepuasan (Z) pada variabel independen disiplin (X₂).

Hasil analisis ditemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,0072 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,2145.

Tabel 4.18

Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients

Model	B	Sig
Disiplin	,2145	,0072

Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

2. Persamaan regresi sederhana variabel dependen prestasi kerja (Y) pada variabel independen disiplin.
3. Hasil analisis ditemukan bahwa disiplin signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi $0,0004 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,5647

Tabel 4.19

Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

Coefficients

Model	B	Sig
Motivasi	,5647	,0004

Dependent Variabel : Prestasi Kerja

4. Persamaan regresi berganda variabel dependen prestasi kerja (Y) pada variabel disiplin (X_2) serta variabel intervening kepuasan kerja (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa disiplin tidak signifikan terhadap prestasi kerja, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,0539 > \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,6375.

Tabel 4.20

Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Coefficients

Model	B	Sig
-------	---	-----

Kepuasan Kerja	,6375	,0539
----------------	-------	-------

Dependent Variabel : Prestasi Kerja

Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar $0,4279 < c = 0,5647$. Pengaruh disiplin berkurang dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam perfect atau tidak terjadi mediasi dengan melibatkan variabel intervening kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan tidak memediasi antara disiplin terhadap prestasi kerja.

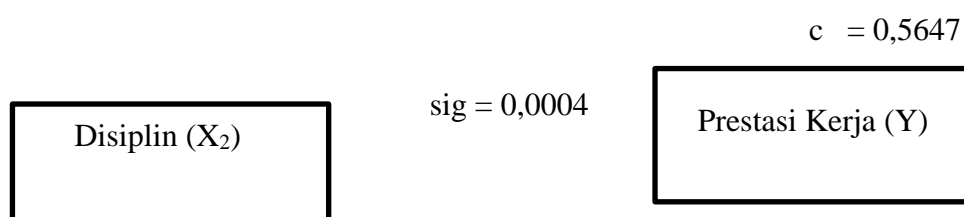
Tabel 4.21

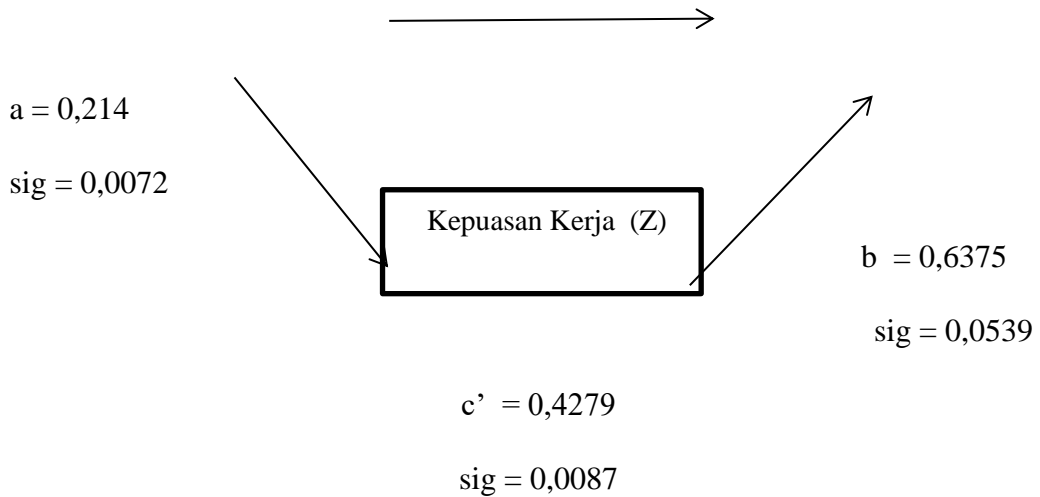
Dirrect Effect

Model	B	Sig
Disiplin	,4279	,0087

Berdasarkan uraian diatas dapat dirangkum dalam gambar sebagai berikut

Gambar 4.4





c. Strategi Causal Step (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Dimediasi Kepuasan Kerja).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi causal step:

1. Persamaan regresi sederhana variabel intervening kepuasan (Z) pada variabel independen lingkungan kerja (X_3).

Hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,3079 > \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,1490.

Tabel 4.22

**Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients**

Model	B	Sig

Lingkungan Kerja	,1490	,3079
---------------------	-------	-------

Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

2. Persamaan regresi sederhana variabel dependen prestasi kerja (Y) pada variabel independen lingkungan kerja (X_3).

Hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi $0,9087 > \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,0351

Tabel 4.23

**Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Coefficients**

Model	B	Sig
Lingkungan Kerja	,0351	,9087

Dependent Variabel : Prestasi Kerja

3. Persamaan regresi berganda variabel dependen prestasi kerja (Y) pada variabel lingkungan kerja (X_3) serta variabel intervening kepuasan kerja (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap

prestasi kerja, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,0024 < \alpha = 0,05$ dengan koefisien (b) = 1,0604.

Tabel 4.24

Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Coefficients

Model	B	Sig
Kepuasan Kerja	1,0604	,0024

Dependent Variabel : Prestasi Kerja

Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar $-0,1229 < c = 0,0351$. Pengaruh variabel independen lingkungan kerja terhadap prestasi kerja berkurang dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam perfect atau tidak terjadi mediasi, dimana variabel motivasi tidak mempengaruhi variabel prestasi kerja yang melibatkan variabel intervening kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan prestasi kerja.

Tabel 4.25

Dirrect Effect (c')

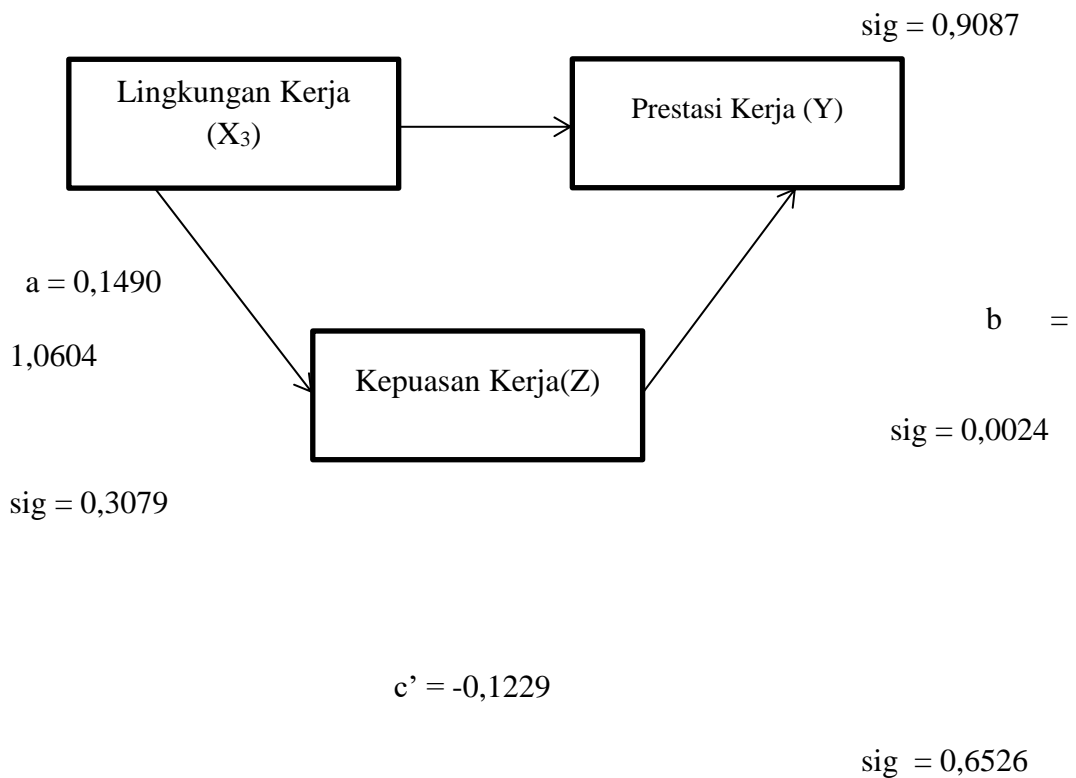
Coefficients

Model	B	Sig
Lingkungan Kerja	,-1229	,6526

Berdasarkan uraian diatas dapat dirangkum dalam gambar sebagai berikut

Gambar 4.5

$c = 0,0351$



4. Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Variabel X Terhadap M

1. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

$$\text{Pengaruh Langsung} = X1 \rightarrow Z = 0,1282$$

$$\text{Pengaruh Tidak Langsung} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,1282) \times (0,9978) = 0,12791$$

$$\text{Pengaruh Total} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,1282 + 0,12791 = 0,25611$$

2. Pengaruh Variabel Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

$$\text{Pengaruh Langsung} = X2 \rightarrow Z = 0,2145$$

$$\text{Pengaruh Tidak Langsung} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,2145) \times (0,6375) = 0,13674$$

$$\text{Pengaruh Total} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,2145 + 0,13674 = 0,35124$$

3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$$\text{Pengaruh Langsung} = X3 \rightarrow Z = 0,1490$$

$$\text{Pengaruh Tidak Langsung} = X3 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,1490) \times (1,0604) = 0,22745$$

$$\text{Pengaruh Total} = X3 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,1490 + 0,22745 = 0,37645$$

b. Pengaruh Variabel X Terhadap Y

1. Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja

$$\text{Pengaruh Langsung} = X1 \rightarrow Y = 0,1269$$

$$\text{Pengaruh Tidak Langsung} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,1269) \times (0,9978) = 0,12662$$

$$\text{Pengaruh Total} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,1269 + 0,12662 = 0,2535$$

2. Pengaruh Variabel Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

$$\text{Pengaruh Langsung} = X2 \rightarrow Y = 0,4279$$

$$\text{Pengaruh Tidak Langsung} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,4279) \times (0,6375) = 0,27278$$

$$\text{Pengaruh Total} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,4279 + 0,27278 = 0,70068$$

3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

$$\text{Pengaruh Langsung} = X3 \rightarrow Y = -0,1229$$

$$\text{Pengaruh Tidak Langsung} = X3 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0,1229) \times (1,0604) = -0,13032$$

$$\text{Pengaruh Total} = X3 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0,1229) + (-0,13032) = -0,25322$$

5 Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Pengujian dengan menggunakan SPSS Pada *regresi linier berganda* diperoleh hasil yang menyatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karena kurangnya dorongan dan semangat kerja dari karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.

Berdasarkan uji regresi linier berganda dengan hasil perhitungan, diperoleh angka sebesar $t_{hitung} -0,212 < t_{tabel}$ sebesar 2,03693 dengan signifikan $t = 0,833 > 0,05$ sehingga H_1 ditolak yang artinya secara parsial

motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan dapat dikatakan bahwa kedua variabel tidak berpengaruh.

Hal ini disebabkan kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak yang sesuai dengan keinginan individu tersebut semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu juga sebaliknya, dalam penelitian ini tidak ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja yang artinya bahwa adanya dorongan motivasi namun karyawan merasa kurangnya semangat dan enggan dalam melakukan pekerjaannya, karena masih kurangnya insentif dan tunjangan yang mereka peroleh.

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Mohammad Indra Alamsyah yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta” dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Pengujian dengan menggunakan SPSS Pada *regresi linier berganda* diperoleh hasil yang menyatakan bahwa disiplin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.

Berdasarkan uji regresi linier berganda dengan hasil perhitungan diperoleh angka sebesar t_{hitung} sebesar $2,427 > t_{tabel}$ sebesar $2,03693$ dengan signifikan $t = 0,009 > 0,05$ sehingga H_2 diterima yang artinya secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Penelitian ini dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang di dukung dengan teori yang dikemukakan Rivai yang diungkapkan Alamsyah Yunus (2013) bahwa ia mengatakan jika karyawan menganggap adanya hubungan positif antara disiplin dan kepuasan kerja, maka dari itu disiplin terbentuk dari dalam diri karyawan yang menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan hal ini mampu meningkatkan kepuasan kerja.¹ Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Alamsyah Yunus dan Alim Bachri dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin” menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.²

¹ Alamsyah Yunus , Ahamad Bachri ,”*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin*” (Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin),6.

² Alamsyah Yunus , Ahamad Bachri,” *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin*” (Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin),20.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Pengujian dengan menggunakan SPSS Pada *regresi linier berganda* diperoleh hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.

Berdasarkan uji regresi linier berganda dengan hasil perhitungan, diperoleh angka sebesar t_{hitung} sebesar $0,697 < t_{tabel}$ $2,03693$ dengan signifikan $t = 0,491 > 0,05$ sehingga H_3 ditolak yang artinya secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini terjadi diakibatkan karena karyawan merasa bekerja dalam tekanan dengan adanya tugas-tugas yang membuat lembur yang harus dikejar sesuai target yang ditentukan yang membuat karyawan kurang nyaman dengan lingkungan kerja hal tersebut yang menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Pada kasus PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang peran lingkungan kerja tidak mempegaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Yoki Suryo Prayogo pyang berjudul “ Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang” dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.³

³ Yoki Suryo Prayogo,” *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang*”(UIN Walisongo:Semarang), 97

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan Pengujian dengan menggunakan SPSS Pada *regresi linier berganda* diperoleh hasil yang menyatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.

Berdasarkan uji regresi linier berganda dengan hasil perhitungan, diperoleh angka sebesar t_{hitung} sebesar $-0,689 < t_{tabel}$ sebesar $2,03693$ dengan signifikan $t = 0,496 > 0,05$ sehingga H_4 ditolak yang artinya secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja yang jika semakin merasa bosan yang dilakukan karyawan maka prestasi karyawan yang dihasilkan akan semakin rendah. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Dhinar Apshari dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Kasus di CV Triaji Kedunguter Banyumas ” menyatakan bahwa motivasi memiliki tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.⁴

5. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan Pengujian dengan menggunakan SPSS Pada *regresi linier berganda* diperoleh hasil yang menyatakan bahwa disiplin mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.

Berdasarkan uji regresi linier berganda dengan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,804 > t_{tabel}$ $2,03693$ dengan signifikan $t =$

⁴ Dhinar Apshari, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Studi Kasus di CV.Triaji Kedunguter Banyumas”(STAI Negeri Purwokerto),45.

0,009 < 0,05 sehingga H_5 diterima artinya secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil Penelitian ini dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang di dukung dengan teori dikemukakan oleh Bittle dan Newstrom yang mengemukakan bahwa disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja, pelaksanaan disiplin mendorong karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman ditempat kerja.⁵

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Nadia Nur Fadillah dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dibagian HRD Pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.⁶

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan Pengujian dengan menggunakan SPSS Pada *regresi linier berganda* diperoleh hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.

Berdasarkan uji regresi linier berganda dengan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-0,712 < 2,03693$ dengan signifikan $t =$

⁵ Pipin Sukandi, Risa Laras Dwiputri, ” *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota)*, (Bandung : Universitas Widyatama, Bandung), 470.

⁶ Nadia Nur fadillah, ” *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dibagian HRD Pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung*, (Universitas Pasundan Bandung), 17.

0,482 > 0,05 sehingga H_6 ditolak yang artinya secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hal ini disebabkan lingkungan kerja yang merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan jika hubungan antara atasan dan bawahan kurang baik, maka pegawai tidak akan mempunyai saluran untuk menyampaikan keluhan dan keinginan mereka hal ini berdampak menurunnya prestasi kerja yang dapat merubah suasana hati seseorang.

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Sudarti dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta” menyatakan bahwa disiplin memiliki tidak terhadap prestasi kerja.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan Pengujian dengan menggunakan SPSS Pada *regresi linier berganda* diperoleh hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.

Berdasarkan uji regresi linier berganda dengan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,017 < 2,03693$ dengan signifikan $t = 0,053 > 0,05$ sehingga H_7 ditolak yang artinya secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja merupakan cerminan pada kap, tindakan dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jadi sesuatu hal yang dirasakan oleh seseorang karyawan dalam memuaskan kerjanya, belum tentu oleh karyawan yang lain dianggap sebagai suatu hal memuaskan kerjanya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Desti Patras, Sri Murni, Arrazi B.H Jan yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja,Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Manado” dalam penelitiannya menyatakan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.⁷

8. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan Pengujian dengan menggunakan SPSS Pada regresi linier dengan metode *casual step* pada analisis jalur diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.

Hasil analisis ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikan $0,0041 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi $(b) = 0,9978$. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar $0,1269 < c = 0,2547$. Pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja berkurang dan tidak

⁷ Desti Patras, Sri Murni, Arrazi B.H Jan yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja,Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Manado”(Universitas Sam Ratulangi:Manado),8.

signifikan. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam perfect atau tidak terjadi mediasi, dimana variabel motivasi tidak mempengaruhi variabel prestasi kerja yang melibatkan variabel intervening kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan tidak memediasi hubungan antara motivasi terhadap prestasi kerja.

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Muhammad Nafi' Adqia yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

9. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan Pengujian dengan menggunakan SPSS Pada regresi linier dengan metode *casual step* pada analisis jalur diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi disiplin terhadap prestasi kerja pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.

Hasil analisis ditemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,0539 > \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi $(b) = 0,6375$. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar $0,4279 < 0,5647$. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam perfect atau tidak terjadi mediasi, dimana variabel disiplin tidak dapat mempengaruhi secara signifikan dengan melibatkan variabel intervening kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan tidak memediasi hubungan antara disiplin dan prestasi kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian Novia Kurnia Sari dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja.

10. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan Pengujian dengan menggunakan SPSS Pada regresi linier dengan metode *casual step* pada analisis jalur diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.

Hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap prestasi kerja, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,0024 < \alpha = 0,05$ dengan koefisien $(b) = 1,0604$. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar $-0,1229 < c = 0,0351$. Pengaruh variabel independen lingkungan kerja terhadap prestasi kerja berkurang dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam perfect atau tidak terjadi mediasi, dimana variabel motivasi tidak mempengaruhi variabel prestasi kerja yang melibatkan variabel intervening kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan prestasi kerja

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Lukiyana dan Firman Davi Firdaus yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.