

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Nyu Nyu All Shop di Mojosongo

Nurani Dila Syamsiah^{1*}, Sutarno²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia¹

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia²

*Email Korespodensi: nuranidilasyamsiah061102@gmail.com

Diterima: 11-09-2024 | Disetujui: 12-09-2024 | Diterbitkan: 13-09-2024

ABSTRACT

Nyu-Nyu All Shop, an imported clothing and accessories retail business that has been operating since 2014 with 30 employees. The store is located on Jalan Jaya Wijaya, Mojosongo, Jebres District, Surakarta City, Central Java. This study aims to analyse the influence of job satisfaction variables, work motivation, and work discipline on employee performance at the store. This study, by taking a sample of all employees (N=30), aims to empirically test the effect of job satisfaction variables, work motivation, and work discipline on employee performance in the company. Data analysis was conducted using SmartPLS software with descriptive analysis techniques, construct validity test (convergent and discriminant), reliability test, prediction test (Q2), hypothesis test (t test), goodness of fit test, and coefficient of determination (R2) analysis. Convergent validity analysis shows that the research instrument has met the validity criteria after deleting several items. The results of the discriminant validity test with the Heterotrait-Monotrait method (HTMT) also indicate that the constructs in this study are valid. The regression analysis results show that the independent variables in this study, namely job satisfaction, work motivation, and work discipline, are collectively able to explain 89% of the variance in employee performance (R-Square = 0.890). Hypothesis testing shows that there is a significant influence between work motivation and work discipline on the performance of Nyu-Nyu All Shop employees, with a positive direction of influence. In contrast, the effect of job satisfaction on employee performance is not significant and has a negative direction.

Keywords: Employee Performance; Job Satisfaction; Work Motivation; Work Discipline.

ABSTRAK

Toko Nyu-Nyu All Shop, sebuah usaha ritel pakaian dan aksesoris impor yang telah beroperasi sejak tahun 2014 dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Toko ini berlokasi di Jalan Jaya Wijaya, Mojosongo, Kecamatan Jebres, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di toko tersebut. Penelitian ini, dengan mengambil sampel seluruh karyawan (N=30), bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS dengan teknik analisis deskriptif, uji validitas konstruk (konvergen dan diskriminan), uji reliabilitas, uji prediksi (Q²), uji hipotesis (uji t), uji kesesuaian model (goodness of fit), dan analisis koefisien determinasi (R²). Analisis validitas konvergen menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas setelah dilakukan penghapusan beberapa item. Hasil uji validitas diskriminan dengan metode Heterotrait-Monotrait (HTMT) juga mengindikasikan bahwa konstruk-konstruk dalam penelitian ini valid. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, secara kolektif mampu menjelaskan 89% varians kinerja karyawan (R-Square = 0,890). Uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Nyu-Nyu All Shop, dengan arah pengaruh yang positif. Sebaliknya, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dan berarah negatif.

Katakunci: Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Dila Syamsiah, N., & Sutarno. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Nyu Nyu All Shop di Mojosongo. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 425-436. <https://doi.org/10.62710/jmr79q45>

PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi atau perusahaan dituntut memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dalam hal ini, manusia sebagai kunci sebuah perusahaan dalam membangun perusahaan yang sukses, dimana Sumber Daya Manusia akan membuat strategi, sasaran, menciptakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan (Saefurahman, et al.2022). Potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan merupakan aset berharga bagi suatu organisasi. Dengan menggali dan mengoptimalkan potensi ini secara maksimal, perusahaan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja individu, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Secara teoritis banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016:182) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Toko Nyu-Nyu All Shop, sebuah ritel fashion yang beroperasi sejak tahun 2014 dengan jumlah karyawan 30 orang dan berlokasi di Jl. Jaya Wijaya, Mojosongo, Surakarta, secara konsisten berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Dalam konteks ini, perusahaan fokus pada pemenuhan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta disiplin kerja karyawan, sejalan dengan berbagai teori manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan hasil pra survei dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosongo, terdapat adanya kondisi penurunan kinerja. Hasil pra survei yang dilakukan pada 30 karyawan toko Nyu-Nyu All Shop sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Penyataan	Ya	Tidak
1.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah	50%	50%
2.	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang Pekerjaan	60%	40%
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan	50%	50%
4.	Saya sungguh-sungguh dan penuh tanggun jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	80%	20%
5.	Saya diberi balas jasa atas pencapaian yang dilakukan oleh karyawan	40%	60%
6.	Pemimpin saya memiliki ketegasan dalam mengambil suatu keputusan dengan cepat dan jelas, serta dalam pertimbangan yang tepat	80%	20%

7.	Pimpinan saya bersedia menyempatkan waktu untuk mendengarkan keluhan saya	80%	20%
8.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	80%	20%
9.	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang dilimpahkan kepada saya	30%	70%
10.	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	70%	30%
11.	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja	90%	10%
12.	Saya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru	80%	20%
13.	Saya selalu mematuhi peraturan dari pihak perusahaan	40%	60%

(Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei, 2023)

Analisis data kuesioner mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum mencapai tingkat optimal, sebagaimana tercermin dari tidak adanya skor 100%. Hasil pra-survei pada 10 karyawan toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosoongo mengidentifikasi tiga faktor utama yang menjadi kendala: (1) kurangnya insentif kinerja (60%), (2) ketidaksesuaian beban kerja (70%), dan (3) rendahnya kepatuhan terhadap regulasi perusahaan (60%). Hasibuan (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap emosional yang mencerminkan tingkat kesenangan individu terhadap pekerjaannya. Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan masih bersifat inkonsisten. Studi yang dilakukan oleh Susanto (2019) menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut, berbeda dengan temuan Andayani (2020) yang melaporkan hubungan negatif.

Menurut Suntoyo (2023:1) Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Adanya motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Hal tersebut diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Pada penelitian Syalimono et al. (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Kurniawan et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan memerlukan faktor lain untuk mendorong kepuasan kerja dan motivasi kerja agar berjalan dengan baik yaitu disiplin kerja. Menurut Sinambela (2018:335), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan tersebut. Kinerja seorang karyawan antara lain dipengaruhi oleh kedisiplinan mereka, oleh sebab itu individu yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih produktif dari pada individu yang memiliki kedisiplinan yang rendah. Penelitian Marlius et al. (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda pada penelitian Irawan et al. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Data numerik menjadi landasan penelitian ini. Data primer menjadi sumber utama informasi dalam penelitian ini. Sampel penelitian terdiri dari 30 karyawan toko Nyu-Nyu All Shop yang berlokasi di Mojosongo. Analisis data dilakukan secara komprehensif menggunakan berbagai teknik statistik, termasuk analisis deskriptif, pengujian validitas konstruk, reliabilitas, dan prediksi, dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan Pengujian Outer Model

Tabel 2. Outer Loading Convergent Validity

	Kepuasan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.15	0,812			
X1.6	0,709			
X1.7	0,784			
X2.11		0,753		
X2.12		0,811		
X2.16		0,863		
X2.17		0,750		
X2.19		0,654		
X2.23		0,762		
X2.24		0,772		
X2.25		0,916		
X2.4		0,507		
X2.5		0,639		
X2.6		0,645		
X2.8		0,622		
X2.9		0,764		
X3.2			0,804	
X3.5			0,914	
X3.6			0,851	
X3.8			0,876	
Y.1				0,838
Y.10				0,739
Y.2				0,682
Y.3				0,837
Y.4				0,635

	Kepuasan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Y.5				0,547
Y.6				0,823
Y.7				0,617
Y.8				0,584
Y.9				0,568

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan item kuesioner yang mempunyai nilai outer loading > 0,6, untuk variabel X1 terdiri dari 3 item kuesioner yaitu X1.6, X1.7 dan X1.15, untuk variabel X2 terdiri dari 25 item kuesioner dan yang nilai outer loading > 0,6 adalah item X2.4, X2.6, X2.6, X2.8, X2.9, X2.11, X2.12, X2.16, X2.17, X2.19, X2.23, X2.24 dan X2.25, untuk variabel X3 terdiri dari 8 item kuesioner dan yang nilai outer loading > 0,6 adalah item X3.2, X3.5, X3.6 dan X3.8 dan untuk variabel Y terdiri dari 10 item kuesioner dan yang nilai outer loading > 0,6 adalah item Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.7, Y.8, Y.9 dan Y.10,

Tabel 3. Discriminant Validity Methode Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)				
	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X2)
Disiplin Kerja (X3)				
Kepuasan Kerja (X1)	0,525			
Kinerja Karyawan (Y)	0,784	0,650		
Motivasi Kerja (X2)	0,368	0,679	0,888	

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) untuk semua konstruk nilai HTMT < 0,90 artinya validitas diskriminan dikatakan sangat baik (Hair et al., 2019: 776).

Hasil dan Pembahasan Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas Berdasarkan Nilai Composite Reliability

	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X3)	0,920
Kepuasan Kerja (X1)	0,813
Kinerja Karyawan (Y)	0,901
Motivasi Kerja (X2)	0,937

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai composite reliability > 0,6, maka nilai konstruk yang dapat diterima atau dikatakan reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Berdasarkan Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X3)	0,886
Kepuasan Kerja (X1)	0,668
Kinerja Karyawan (Y)	0,877
Motivasi Kerja (X2)	0,927

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka nilai konstruk yang dapat diterima atau dikatakan reliabel.

Hasil dan Pembahasan Inner Model

Tabel 6. Uji Inner Model R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,890	0,877

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

R Square menunjukkan kemampuan variabel-variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dalam menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,890 = 89\% > 75\%$, maka dikategorikan sangat kuat .

Tabel 7. Goodness of Fit Index (GoF)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X3)	0,743
Kepuasan Kerja (X1)	0,592
Kinerja Karyawan (Y)	0,484
Motivasi Kerja (X2)	0,541
Rata-rata AVE	0,590

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Berbeda dengan CBSEM/Covariance-Based Structural Equation Modeling, nilai GoF di PLS-SEM dilakukan secara manual melalui rumus di bawah.

$$GoF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2} \quad (\text{Astawa, Budarma \& Widhari, 2021:158})$$

$$GoF = \sqrt{0,590 \times 0,8835}$$

$$GoF = \sqrt{0,521265}$$

$$GoF = 0,722$$

Menurut Ghazali & Latan (2015:85) mengatakan bahwa GoF small = 0,1, GoF medium = 0,25 dan GoF besar = 0,38. Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai gof 0,722 atau sebesar 72,2 %, hal ini

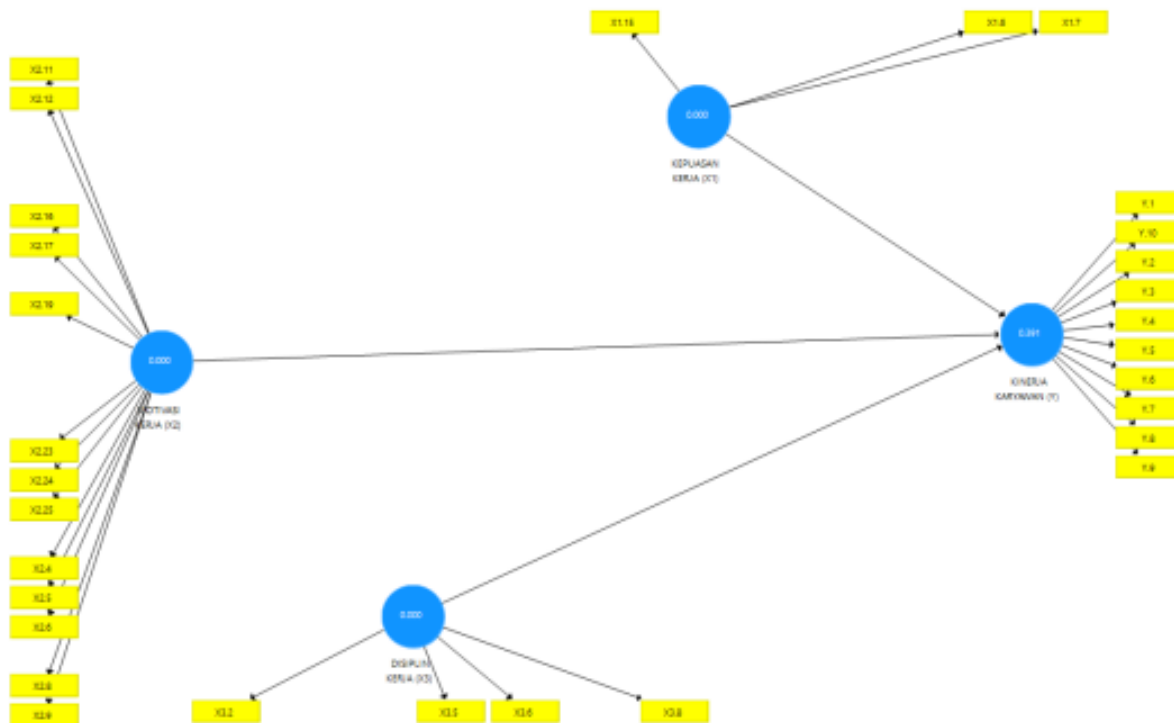
menunjukkan tingkat kelayakan model sangat tinggi/besar.

Tabel 8. Hasil Uji Q Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Disiplin Kerja (X3)	120,000	120,000	
Kepuasan Kerja (X1)	90,000	90,000	
Kinerja Karyawan (Y)	300,000	182.722	0,391
Motivasi Kerja (X2)	390,000	390,000	

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa Nilai Q-Square = 0,391 > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance (Chin, 1998).



Gambar 1. Bootstrapping
(Sumber: SmartPLS, 2024)

Hasil dan Pembahasan Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Uji Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja (X3) - > Kinerja Karyawan (Y)	0,454	0,448	0,104	4.371	0,000
Kepuasan Kerja (X1) - > Kinerja Karyawan (Y)	-0,106	-0,104	0,085	1.249	0,212
Motivasi Kerja (X2) - > Kinerja Karyawan (Y)	0,749	0,751	0,097	7.743	0,000

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara tingkat kepuasan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi yang diperoleh sebesar -0,106, namun hubungan ini tidak signifikan secara statistik ($p > 0,05$), mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja tidak secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja dalam sampel penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi sebesar 0,749 mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja ($p < 0,05$). Dampak penerapan disiplin kerja (X3) pada kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Analisis mengindikasikan hubungan langsung antara kedua variabel, dengan nilai koefisien sebesar 0,454. Nilai probabilitas (p-value) yang diperoleh sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hasil analisis ini sangat signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Temuan ini mengkonfirmasi hipotesis penelitian bahwa peningkatan disiplin kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan Penelitian

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosongo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosongo dengan nilai p value 0,212 lebih besar dari level of

signifikan yaitu 5% (0,05). Hasil penelitian juga membuktikan bahwa ada pengaruh negatif tidak signifikan kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosoongo” tidak terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda negatif berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan Melia Andayani (2020) dalam penelitiannya mengatakan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi yang perlu dilakukan oleh toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosoongo sebaiknya semakin meningkatkan kesempatan promosi dengan cara mendasarkan pada pengalaman kerja serta kreativitas karyawan sebagai salah satu pertimbangan penilaian untuk promosi, sehingga karyawan akan semakin merasa puas karena promosi diberikan adil dilihat dari pencapaian kinerja karyawan. Toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosoongo hendaknya selalu menjaga hubungan rekan kerja sehingga suasana kekeluargaan dalam kerja selalu terbina dengan baik.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosoongo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosoongo dengan nilai dari p value sebesar 0,000 lebih kecil dari level of signifikan yaitu 5% (0,05), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosoongo” terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin tinggi motivasi kerja terutama dalam atasan yang langsung mengomunikasikan langsung mengenai program kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat terutama dalam tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2020), Melia Andayani (2020), Muna & Isnawati (2022) dalam penelitiannya mengatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi yang perlu dilakukan oleh toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosoongo sebaiknya semakin meningkatkan pengakuan dari atasan dengan cara atasan semakin memberikan penghargaan berupa bentuk barang kepada karyawannya. Toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosoongo sebaiknya selalu menjaga kondisi kerja sehingga karyawan selalu merasa nyaman dengan suasana tempat bekerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosoongo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosoongo dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosoongo” terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin baik disiplin kerja terutama dalam kecenderungan karyawan dalam memperhatikan kerapian seragam saat jam kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2020), Susanto (2020), Paramitha & Liana (2022) dalam penelitiannya mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah toko Nyu-Nyu All Shop di Mojosoongo sebaiknya semakin memperhatikan tingkat absensi karyawan dengan cara memberikan surat keterangan dokter saat tidak masuk kerja karena sakit. Karyawan toko NyuNyu All Shop di Mojosoongo sebaiknya selalu menjaga kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dengan cara selalu memperhatikan kerapian seragam saat jam

kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis data menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara tingkat kepuasan kerja dengan kinerja individu di Toko Nyu-Nyu All Shop, Mojosongo. Oleh karena itu, hipotesis pertama tidak didukung oleh temuan penelitian ini.
2. Hasil penelitian ini secara empiris mendukung hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di lokasi penelitian.
3. Temuan penelitian ini konsisten dengan hipotesis ketiga, yang mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Nyu-Nyu All Shop, Mojosongo.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *MOTIVASI*, 5(1), 797- 804.
- Astawa, I K & Pirzada, Kashan & Budarma, I Ketut & Widhari, Cokorda & Suardani, Anak. (2021). THE EFFECT OF GREEN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT PRACTICES ON THE COMPETITIVE ADVANTAGES AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *Polish Journal of Management Studies*. 24. 45-60. 10.17512/pjms.2021.24.1.03.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Square Aproach in Structural Equation Modeling. *Modern Method for Business Research*, 295—336.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. (2015). *Partial Least Square (PLS) Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 1—25. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kurniawan, R., & Sutiyaniti, S. (2021, March). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. In *CoMBInES -Conference on Management, Business,Innovation, Education and Social Sciences* (Vol. 1, No. 1, pp. 457-467).

- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 1218—1238.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130,
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 462-471.
- Saefurahman, M., Mulyadi, S., & Yuliatna. 2022. Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif untuk Pertumbuhan Organisasi yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Riset Manajemen*, 4(2), 182—192.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2023). *Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja*. Eureka Media Aksara. Purbalingga.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).