# ABSTRAK

HANI ALFI SABELA. Pengaruh Motivasi Instristik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Epson Indonesia Industri. Di bawah bimbingan Tito Siswanto, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Instristik, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial atau simultan. Tujuan dalam peneltian ini, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi intristik terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi intristik terhadap kinerja karyawan karyawan, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja mampu memoderasi motivasi intristik terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui serta menganalisa pengaruh kepuasan kerja mampu memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Epson Industri. Dengan menggunakan metode penelitian analisis kuantitatif, pengujian mengunakan bantuan aplikasi *smartpls v.4*. Pengujian *outer model*, *convergent validity, discriminant validity, composite realibility, average variance extracted* (ave), *cronbach’s alpha*. Pengujian *inner model, R-square,* dan *Path Diagram*. Hasil penelitian ini menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Instristik terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar t hitung>t tabel = 2,046 > t tabel 1.96, pengaruh langsung Motivasi Instristik terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,049, yang artinya pengaruh Motivasi Instristik terhadap Kepuasan Kerja dianggap lemah. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar t hitung > t tabel= 3.252 > t tabel 1.96, pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kepuasan adalah sebesar 0,101, yang artinya Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dianggap lemah. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Instristik terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar t hitung > t tabel= 8.243 > t tabel 1.96, pengaruh langsung Motivasi Instristik terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,452, artinya Motivasi Instristik terhadap Kinerja Karyawan dianggap moderat. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar t hitung > t tabel= 2.214 > t tabel 1.96, pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,047, artinya Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dianggap lemah. Motivasi Instristik dan Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan, nilai t statistik Motivasi Instristik terhadap Kepuasan Kerja terhadap kinerja bernilai 1,386 < 1.96. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan, nilai t statistik Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja terhadap kinerja bernilai 1,731< 1,96. Dengan proposi nilai *R-square* Motivasi Istristik dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja sebesar 14,6% model di anggap lemah. Motivasi Istristik dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 43,4% model di anggap moderat.

**Kata Kunci**: Motivasi Instristik, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

vii