

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian verifikatif merupakan jenis penelitian yang mempunyai tujuan untuk melihat hubungan kualitas antar variabel melalui perhitungan statistik didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak Sugiyono (2016). Sugiyono (2017) mengungkapkan pendapat yaitu pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan metode penelitian explanasi (*explanatory research*) yaitu metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan setiap variabel yang diteliti serta pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2017).

Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara, wawancara, observasi, angket, serta dokumentasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan UD. Dwi Jati yang berjumlah 32 karyawan bagian produksi. Jenis dan sumber data yang digunakan data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis SEM-PLS dengan menggunakan *software* WarpPLS 7.0.

## 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 3.2.1 Definisi Operasional

Pada penelitian ini menggunakan 1 variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X), 1 variabel mediasi yaitu Disiplin Kerja (Z), dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Variabel Bebas Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan kerja menurut Badeni, (2017) merupakan sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Indriyani (2021) ada beberapa indikator kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

#### 1. Pekerjaan

Pekerjaan yaitu proses penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan yang bertujuan untuk mendapatkan gaji.

#### 2. Gaji

Gaji yaitu balas jasa yang didapatkan seorang karyawan dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

### 3. Pengawasan

Pengawasan yaitu proses penjagaan yang dilakukan oleh seseorang yang mengawasi dan mengarahkan seluruh karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Variabel Mediasi Disiplin Kerja (M)

Menurut Purnomo (2017), disiplin kerja adalah tindakan manajemen yang mengharuskan anggotanya untuk mentaati berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Septiawan (2021) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 4 (empat), yaitu sebagai berikut:

### 1. Etika kerja

Etika kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar tercipta suasana yang nyaman dan saling menghormati antar rekan kerja.

### 2. Kepatuhan terhadap standar kerja

Kepatuhan terhadap standar kerja berarti karyawan harus mematuhi seluruh standar kerja yang ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja pada saat melakukan pekerjaan

### 3. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu syarat untuk menentukan tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi tingkat

kehadiran atau semakin rendah tingkat absensi maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan tersebut.

#### 4. Kepatuhan terhadap peraturan kerja

Kepatuhan pada peraturan kerja adalah peraturan yang harus diikuti oleh semua karyawan.

### 3. Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Purba (2019) kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja karyawan menurut Al Bagdadi (2021) antara lain sebagai berikut :

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja merupakan hasil akhir dari pekerjaan berupa produk yang tingkat kesalahannya kecil atau sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan hasil akhir dari pekerjaan berupa banyak atau sedikitnya produk yang sesuai dengan target produk yang telah ditetapkan.

#### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas mereka secara akurat

#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif merupakan tindakan yang ada pada diri karyawan dan dilaksanakan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa instruksi sebelumnya.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan
Kepuasan kerja menurut Indriyani (2021)	1. Pekerjaan	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.
	2. Upah	Karyawan mendapatkan upah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten).
	3. Pengawas	Pengawasan pekerjaan dilakukan oleh pemilik usaha secara rutin.
Disiplin kerja menurut Septiawan (2021)	1. Etika kerja	Karyawan memiliki perilaku yang baik sehingga akan tercipta suasana yang nyaman.
	2. Ketaatan terhadap standar kerja	Karyawan mematuhi seluruh standar kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
	3. Kehadiran	Karyawan hadir ditempat kerja dengan tepat waktu.
	4. Ketaatan terhadap peraturan kerja	Karyawan mematuhi peraturan yang berlaku
Kinerja karyawan menurut Al Bagdadi (2021)	1. Kualitas	Karyawan dapat memproduksi sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan.
	2. Kuantitas	Karyawan dapat memproduksi sesuai dengan jumlah target produksi yang telah ditentukan.

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan
	3. Pelaksanaan tugas	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
	4. Tanggung Jawab	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab
	5. Inisiatif	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan tanpa harus diberi arahan terlebih dahulu

### 3.2.2 Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2018) pernyataan angket diukur dengan menggunakan skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang diukur memiliki indikator yang digunakan sebagai langkah awal dalam membuat item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Tanggapan untuk setiap item pada instrumen yang menggunakan skala likert memiliki peringkat yang sangat positif hingga sangat negatif, kemungkinan berupa kata-kata berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah umum yang terdiri dari objek/subyek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang peneliti tetapkan untuk dipelajari serta menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi sasaran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian produksi UD Dwi Jati yang berjumlah 32 karyawan.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2019). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil secara spesifik, jelas, dan lengkap yang dianggap mewakili populasi. Pada penelitian ini semua karyawan dari populasi dijadikan sampel dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sampel jenuh digunakan bila populasinya relatif kecil (Sugiyono, 2017).

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Data Primer**

Data primer yaitu data yang didapatkan langsung dari sumbernya Artinya, data diperoleh melalui penelitian lapangan dengan menggunakan metode pengumpulan data yang original

(Suprpto, 2017). Data primer didapatkan dari wawancara, observasi dan penyebaran angket kepada seluruh karyawan UD. Dwi Jati bagian produksi.

### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari sumbernya yang berupa catatan atau laporan yang disusun menjadi arsip (Suprpto, 2017). Data sekunder dari penelitian ini adalah catatan dari UD. Dwi Jati.

## **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017) ada beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu:

### **3.5.1 Wawancara**

Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak yang kepentingan seperti pimpinan serta beberapa karyawan.

### **3.5.2 Observasi**

Observasi adalah pengumpulan data yang mengamati secara langsung aktivitas objek penelitian.

### **3.5.3 Angket**

Angket adalah dengan membuat pernyataan terstruktur lalu menyebarkannya ke seluruh karyawan, dan memperoleh hasilnya dalam format data responden.

### 3.5.4 Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan memeriksa dokumen dan catatan perusahaan.

## 3.6 Uji Instrumen

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji atau mengukur tingkat kevalidan suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2019) validitas adalah hasil ketepatan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya dihasilkan pada objek yang diteliti. Valid artinya instrumen tersebut dapat mengukur apa yang sedang diukur. Pernyataan dapat dikatakan valid apabila angka korelasi diatas 0,3 maka item pernyataan tersebut valid (Sugiyono, 2019). Uji validitas penelitian menggunakan *software* SPSS 20.

Cara mengukur validitas adalah dengan menggunakan rumus *Koefisien Korelasi Pearson Product Moment* yaitu untuk menemukan korelasi antara setiap pernyataan dan skor total. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2020:246).

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$n$	=	Jumlah responden
$\sum x_i$	=	Skor item instrument
$\sum x_i \sum y_i$	=	Total skor jawaban
$\sum X_i^2$	=	Kuadrat skor item
$\sum Y_i^2$	=	Kuadrat total skor jawaban
$\sum X_i Y_i$	=	Perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Pada tabel dibawah terdapat hasil pengujian validitas yang dilakukan kepada 30 responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	Nilai Koefisien	Angka Corelected	Signifikansi	Ket
Kepuasan Kerja (X)	X1	0.3	0.888	0	Valid
	X2	0.3	0.753	0	Valid
	X3	0.3	0.899	0	Valid
Disiplin Kerja (M)	M1	0.3	0.825	0	Valid
	M2	0.3	0.792	0	Valid
	M3	0.3	0.723	0	Valid
	M4	0.3	0.831	0	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.3	0.811	0	Valid
	Y2	0.3	0.761	0	Valid
	Y3	0.3	0.818	0	Valid
	Y4	0.3	0.797	0	Valid
	Y5	0.3	0.847	0	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan data yang didapat dari dapat dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X), Disiplin Kerja (M), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, sebab semua nilai korelasi memiliki nilai lebih besar dari 0,3.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk item instrumen yang telah melalui uji validitas, pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan beberapa kali untuk mengukur maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Pernyataan yang reliabel menghasilkan data yang konsisten. Artinya, tidak peduli berapa banyak pengulangan yang dilakukan maka hasil yang didapatkan akan tetap sama. Uji reliabilitas diukur dengan *Alpha Cronbach* melalui aplikasi *software* SPSS, syaratnya jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 maka instrumen yang digunakan reliabel dengan menggunakan rumus alpha. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha^2 b}{\alpha^2 t} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir

$\sum \alpha^2 b$  = Jumlah varians butir

$\alpha^2 t$  = Varians total

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Koefisien Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	0.6	0.806	Reliabel
Disiplin Kerja (M)	0.6	0.801	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.6	0.865	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan data yang didapat dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel Kepuasan Kerja (X), Disiplin Kerja (M), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, sebab semua nilai koefisien alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut sugiyono (2017) analisis deskriptif adalah analisis dimana data responden yang didapat dari tanggapan responden yang diajukan dalam suatu kuesioner, lalu data yang didapat dari tanggapan responden tersebut dihitung yang digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban atas item angket untuk menentukan kategori penilaian rata-rata dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor} &= \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

- 1,0 – 1,8 = Sangat Rendah
- 1,9 – 2,6 = Rendah
- 2,7 – 3,4 = Cukup
- 3,5 – 4,2 = Tinggi

- 4,3 -5,0 = Sangat Tinggi

### 3.7.2 Analisis SEM-PLS (*Structural Equation Modelling-Partial Least Square* )

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis data *structural equation modelling* (SEM) dengan menggunakan *software* WarpPLS 7.0. Metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS), dengan pendekatan SEM yang berbasis variance, dengan bantuan *software* WarpPLS 7,0 yang meliputi uji *outer model* /model pengukuran dan uji *inner model* /model struktural. Menurut Abdurrahman (2022) SEM merupakan sebuah teknik statistik multivariat yang mengkombinasikan berbagai analisa faktor dengan pendekatan regresi (korelasi). Dapat dilihat bahwa tujuannya adalah untuk mengevaluasi koneksi-koneksi antara beragam variabel yang menyusun suatu model, yakni itu antara indikator dengan variabel latennya atau konstruknya maupun koneksi antara konstruk itu sendiri

Menurut Ghozali (2006) menjelaskan bahwa PLS adalah analisis data yang dapat digunakan untuk menganalisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). Secara umum *Partial Least Square* (PLS) sangat sesuai untuk memprediksi aplikasi dan membangun teori, menganalisa sampel yang berukuran kecil, dan menguji keseluruhan

fit model (*overall model fit*) dengan baik. PLS memiliki kelebihan dari regresi biasa karena PLS dapat menguji beberapa variabel sekaligus (Sholihin dan Ratmono, 2013). Dalam penelitian ini analisis SEM-PLS didukung oleh program WarpPLS 7.0.

### 3.7.3 Uji *Outer Model*

Menurut Ghazali dan Latan (2015) *outer model* bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksi dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikator pementuk konstruk laten dan *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

Analisis *outer model* merupakan tahapan penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yang menggambarkan keterkaitan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator dan sebaliknya. Terdapat empat kriteria untuk menilai uji validitas dan reliabilitas dalam *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach Alpha* ( Ghazali dan Latan, 2015).

#### 1. *Convergent Validity*

*Convergent validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *validitas convergent* yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai loading

factor antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang bersifat *explanatory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5 namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading faktor 0,5 – 0,6 masih dianggap cukup.

## 2. *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara menguji *discriminant validity* dengan indikator reflektif yaitu melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2016). Metode lain dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi dengan konstruk lainnya dalam model. *Discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model. Jika semua indikator di *standardized*, maka ukuran ini sama dengan *Average Variance Extracted* (AVE) menurut (Ghozali dan Latan, 2015). Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability* (pc), direkomendasikan nilai  $AVE > 0,5$ .

### 3. *Composite Reliability*

*Composite reliability* adalah bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *explanatory*.

### 4. *Cronbach Alpha*

*Cronbach alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang *confirmatory* dan nilai 0,6 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *explanatory*.

## 3.7.4 Uji Inner Model

### 1. *Goodness of Fit*

*Goodness of Fit Model*. *Goodness of Fit* merupakan indeks dan ukuran kebaikan pengaruh antar variabel laten (*inner model*).

Tabel 3.5 *Model Fit and Quality Indices*

No	<i>Model fit and quality indeces</i>	Kriteria Fit
1	<i>Average path coefficient (APC)</i>	$p < 0.05$
2	<i>Average R-squared (ARS)</i>	$p < 0.05$
3	<i>Average adjusted R-squared (AARS)</i>	$p < 0.05$

No	Model fit and quality indeces	Kriteria Fit
4	Average block VIF (AVIF)	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$
5	Average full collinearity VIF (AFVIF)	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$
6	Tenenhaus GoF (GoF)	Small $\geq 0.1$ medium $\geq 0.25$ large $\geq 0.36$
7	Sympson's paradox ratio (SPR)	Acceptable if $\leq 0.7$ , ideally $\leq 1$
8	R-squared contribution ratio	Acceptable if $\leq 0.9$ , ideally $\leq 1$
9	Statistical suppression ratio (SSR)	Acceptable if $\geq 0.7$
10	Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	Acceptable if $\geq 0.7$

Sumber: Solimun (2017)

## 2. R-Square

Menurut Ghozali dan Latan (2015) inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Inner model dievaluasi dengan melihat besarnya presentase *variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah.

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dengan analisis SEM yaitu dengan menggunakan program alat analisis WarpPLS. Hipotesis ini diuji pada tingkat signifikan 0,05. Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesis, maka dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan alpha (0,05), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila signifikan  $< 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- b. Apabila signifikan  $> 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

### 3.7.6 Uji Mediasi

Menurut Baron dan Kenny (1986) suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Adanya *partial mediation* menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan satu-satunya pemediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan namun terdapat faktor pemediasi lain. Sedangkan *Full Mediation* menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi sepenuhnya hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.