

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Expedisi MMTC Medan

Holan Dianju Melva Meinaria Sitanggang¹, Lasman Eddy Bachtiar^{2*}, Riomas Sinurat³, Enjelina Purba⁴

¹Universitas Prima Indonesia

^{2,4}Institut Bisnis Dan Komputer Indonesia

³STIE Harapan Duri

* Corresponding author: ibkindonesia39@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Expedisi MMTC Medan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja karyawan yang ditandai dengan keterlambatan kerja, rendahnya inisiatif, serta meningkatnya keluhan pelanggan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Expedisi MMTC Medan sebanyak 46 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 11,483 dan signifikansi 0,000. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,676 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 280,201 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 92,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Expedisi MMTC Medan. The problem underlying this research is the suboptimal employee performance indicated by work delays, lack of initiative, and increasing customer complaints. This study uses a quantitative approach with a causal associative research design. The population of this study consisted of all employees of PT. Expedisi MMTC Medan totaling 46 employees. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was used as the research sample. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis. The results show that motivation partially has a positive and significant effect on employee performance with a t -value of 11.483 and a significance value of 0.000. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance with a t -value of 3.676 and a significance value of 0.001. Simultaneously, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with an F -value of 280.201 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination indicates that motivation and work discipline explain 92.5% of employee performance, while the remaining 7.5% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

Saran format untuk mensitasi artikel ini:

Sitanggang, H. D. M., Bachtiar, L. E., Sinurat, R., Purba, E.. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Expedisi MMTC Medan. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi Manajemen Dan Ilmu Komputer (SENAKOM) 2025*, 1-11.

1. Pendahuluan

Kinerja Karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian kerja ataupun achievement yang diraih selama bekerja yang dinilai berdasarkan kualitas dan juga kuantitas seorang karyawan didalam waktu penilaian atau periode yang sudah ditentukan ketika melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan deskripsi kerjanya (Mangkunegara, 2017) Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, apabila kinerja karyawan meningkat maka keuntungan perusahaan juga akan meningkat. Kinerja karyawan dapat terbentuk karena beberapa faktor menurut (Sedarmayanti, 2017) yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan observasi awal dan laporan internal perusahaan bahwa kinerja karyawan PT Expedisi MMTC Medan ini kurang optimal, terdapat indikasi bahwa tingkat motivasi dan disiplin karyawan masih kurang optimal. Penurunan kinerja ini tercermin dari tingginya tingkat keterlambatan pengiriman, meningkatnya keluhan pelanggan, serta rendahnya efisiensi kerja pada beberapa divisi logistik.

Terlihat pada Fenomena yang terjadi penurunan kinerja dilihat dari motivasi kerja karyawan PT Expedisi MMTC Medan adalah rendahnya semangat dan antusiasme sebagian karyawan dalam menyelesaikan tugas, yang tercermin dari seringnya keterlambatan, kurangnya inisiatif, dan minimnya partisipasi aktif dalam mencapai target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal belum optimal, sehingga berdampak langsung pada kinerja dan kualitas layanan.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi

Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar lebih antusias dan giat bekerja demi mencapai hasil yang optimal. Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan motivasi adalah dorongan daya gerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mereka rela menjadi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bersedia bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan semaksimal mungkin untuk menjangkau tujuan perusahaan. Peningkatan motivasi seseorang akan berdampak kepada peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Widianingsih & Yuliwati, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Sedarmayanti, 2017 memaparkan bahwasanya Motivasi kerja harus dibentuk di atas budi pekerti dan kepribadian yang baik, lantaran motivasi kerja yang berlandaskan pada alasan dan prinsip yang salah bisa menimbulkan kerugian baik individu ataupun instansi. Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang berasal dari diri sendiri atau

individu, yang di dorong untuk bertindak dalam melakukan pekerjaan dengan tulus dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan suatu hasil yang berkualitas.

Disiplin Kerja

Disiplin harus diterapkan dalam perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian (Soejarminto & Hidayat, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Macquarrie (2012) dalam (Mulyanto & Nawangsari, 2020) disiplin adalah suatu kemauan dan perbuatan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan yang telah terangkai dengan tujuan tertentu. Disiplin kerja menurut Drever (1952) dalam (Mulyanto & Nawangsari, 2020) adalah Kemampuan untuk mengontrol perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan apa yang diatur oleh norma-norma eksternal atau yang ada. Perusahaan berkewajiban untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga keberadaan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum. Kinerja juga mencerminkan bagaimana seseorang mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan memperhatikan aspek kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa istilah kinerja memiliki cakupan makna yang luas yang dapat diartikan sebagai aktivitas melakukan, menjalankan, melaksanakan, atau menyempurnakan suatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil pekerjaan, tetapi juga dengan proses dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugasnya.

Lebih lanjut, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, penilaian kinerja tidak hanya didasarkan pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga mempertimbangkan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

3. Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Expedisi MMTC Medan.

Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Expedisi MMTC Medan yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 46 responden.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert dengan lima tingkat jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur yang digunakan.

Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Sign.	Hasil
Motivasi	X1.1	0,845	0,320	0.000	Valid
	X1.2	0.800	0,320	0.000	Valid
	X1.3	0.597	0,320	0.000	Valid
	X1.4	0.838	0,320	0.000	Valid
	X1.5	0.766	0,320	0.000	Valid
	X1.6	0.756	0,320	0.000	Valid
	X1.7	0.782	0,320	0.000	Valid
	X1.8	0.796	0,320	0.000	Valid
	X1.9	0.828	0,320	0.000	Valid
	X1.10	0.869	0,320	0.000	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.778	0,320	0.000	Valid
	X2.2	0.696	0,320	0.000	Valid
	X2.3	0.525	0,320	0.000	Valid
	X2.4	0.612	0,320	0.000	Valid
	X2.5	0.704	0,320	0.000	Valid
	X2.6	0.590	0,320	0.000	Valid
	X2.7	0.786	0,320	0.000	Valid
	X2.8	0.777	0,320	0.000	Valid
	Y1	0.848	0,320	0.000	Valid
	Y2	0.741	0,320	0.000	Valid

Kinerja Karyawan	Y3	0.854	0,320	0.000	Valid
	Y4	0.844	0,320	0.000	Valid
	Y5	0.901	0,320	0.000	Valid
	Y6	0.855	0,320	0.000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai pearson correlation variable Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari r tabel product moment yang nilainya 0,320 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid.

Tabel 2. Uji Reabilitas

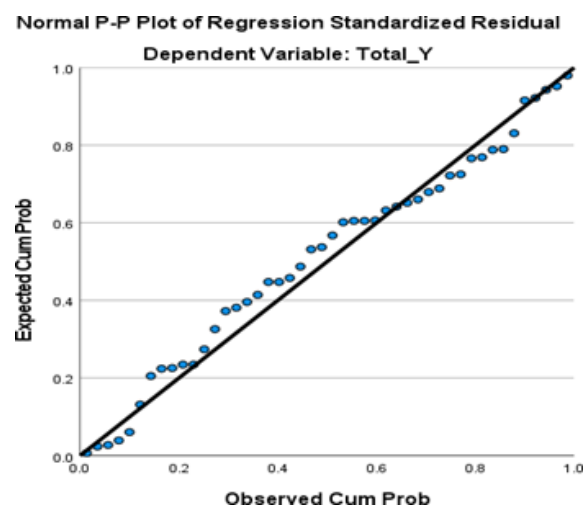
Variabel	Cronbach's Alpha	Standart	Hasil
Motivasi	0,915	0,70	Valid
Disiplin Kerja	0,814	0,70	Valid
Kinerja Karyawan	0,916	0,70	Valid

Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian, (Imam Ghazali., 2022), menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila hasil Alpha Cronbach > 0,70. Berdasarkan hasil output spss pada *reliability statistics* menunjukkan bahwa nilai *cronbach'alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,7.

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Hasil grafik P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di sepanjang garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa data yang tersisa terdistribusi secara normal.



Gambar 2. Uji Normalitas

2. Multikolinearitas

Berdasarkan hasil output pada SPSS dapat diketahui bahwa koefisien < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang

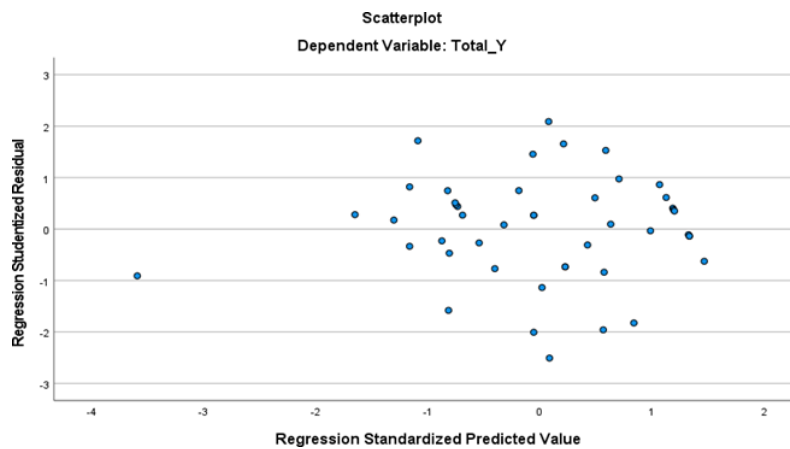
digunakan lulus uji asumsi klasik karena tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,611	1,141		0,536	0,595		
	Motivasi	0,440	0,038	0,760	11,483	0,000	0,378	2,644
	Disiplin Kerja	0,208	0,057	0,243	3,676	0,001	0,378	2,644

3. Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik menyempit maupun melebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji T

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		Std. Error				Zero		

	BL	r	BLeta			ord er	Partial	Part
1 (Conslanlt)	0,611	1,141		0,536	0,595			
Motivas i X1	0,440	0,038	0,760	11,483	0,000	0,952	0,868	0,467
Disiplin l KerjaX2	0,208	0,057	0,243	3,676	0,001	0,843	0,489	0,150

a. Depenldeht Variablle: Kinlerja Karyawanl_Y

Berdasarkan hasil output program SPSS diperoleh koefisien regresi pada variabel motivasi yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,483 lebih besar dari t tabel sebesar 2,692. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, koefisien regresi pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,676 lebih besar dari t tabel sebesar 2,692. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Meanl Square	F	Sig.	
1 Regressionl	442,826	2	221,413	280,201	.000 ^{bl}	
Residual	33,978	43	0,790			
Total	476,804	45				

a. Depenldeht Variablle: Kinlerja Karyawanl_Y
bl. Predictors: (Conslanlt), Motivasi_X1, Disiplinl Kerja_X2

Berdasarkan hasil output program SPSS pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 280,201 yang lebih besar dari F tabel sebesar 4,062. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	0,929	0,925	0,889

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Guilford (1956) dalam Togu Harlen LBN Raja (2006) yang menyatakan bahwa nilai koefisien korelasi antara 0,80–1,00 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhalizah dan Oktiani (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samugara Artajaya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Guilford (1956) dalam Togu Harlen LBN Raja (2006) yang menyatakan bahwa nilai koefisien korelasi antara 0,40–0,60 menunjukkan tingkat hubungan yang sedang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori sedang. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widianingsih dan Yuliwati (2024) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meinitasari (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Karya Putra Grafika). Hasil pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Expedisi MMTC Medan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan dapat

mendorong peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan upaya peningkatan motivasi serta penerapan disiplin kerja yang baik agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Agustin, D. A. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 80–89.
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (15th ed.)*. Pearson Education. Dr. Edy Soetrisno, M. S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
<https://blooks.google.co.id/blooks?id=OhZNLDwAAQBLAJ>
- Gorang, A. F., Peny, T. L. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369–383.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBLM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
<https://blooks.google.co.id/blooks?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Lindrawati, L., Hamdun, E. K., & Syahputra, H. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Dengan Variabel Intervening Kepuasan