

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT X JAKARTA PUSAT

Oleh:

¹Fadhel Adam Syahaical, ²Nur Achmad

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57162

Email : b100210084@student.ums.ac.id¹, nur.achmad@ums.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of work discipline and motivation on employee performance, with job satisfaction acting as an intermediary variable. A quantitative research method was utilized in this investigation. The target population consisted of employees at PT X, located in Central Jakarta. The sampling process utilized a purposive sampling method, involving a total of 80 respondents. Data collection was conducted using a questionnaire formatted on a Likert scale. For data analysis, PLS technique was applied with the assistance of SMARTPLS 4.0 software. The PLS-SEM analysis consists of two main components: the Inner Model and the Outer Model. The result showed that motivation positively affects employee performance, but the impact is not significant. In contrast, work discipline has a positive and significant influence on employee performance. Moreover, both motivation and work discipline contribute positively and significantly to job satisfaction. Additionally, job satisfaction acts as a mediator in the relationship between motivation and work discipline with employee performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Studi ini mempunyai tujuan untuk menganalisa dampak motivasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja selaku variabel mediasi. Metode yang dipergunakan pada studi ini ialah metode kuantitatif. Adapun Populasi pada studi ini yakni karyawan pada PT X Jakarta Pusat. Pengambilan sampel yang dipakai pada studi ini dengan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 80 responden. Kuesioner itu dirancang dengan mempergunakan format skala Likert. Pada studi ini, tehnik analisa data yang dipergunakan ialah *PLS* dengan memakai *Software SMARTPLS 4.0*. Analisis memakai *PLS-SEM* tersusun atas dua komponen, yakni Inner model serta Outer model. Hasil Studi memperlihatkan jika motivasi memberi dampak positif tidak signifikan pada kinerja karyawan, disiplin kerja memberi dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan, motivasi serta disiplin kerja memberi dampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mampu memediasi pada hubungan motivasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

SDM memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Aktivitas yang dijalankan dalam organisasi bergantung pada individu yang menjadi bagian dari organisasi itu. Setiap organisasi memerlukan elemen SDM, baik dalam bentuk karyawan maupun pengawas, guna meraih maksud yang sudah ditentukan. Selain itu, SDM bertugas menilai serta memilih individu yang paling cocok untuk mengisi posisi sesuai dengan kebutuhan serta budaya perusahaan (Hajiali et al., 2022a).

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, kinerja karyawan termasuk suatu indikator penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Pada PT X Jakarta Pusat, kinerja karyawan menjadi fokus utama guna meraih tujuan perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis serta pengetahuan yang dimiliki, tetapi juga oleh berbagai faktor psikologis, seperti motivasi serta disiplin kerja. Keduanya menjadi kunci untuk mewujudkan lingkungan kerja yang sangat produktif (Virgiawan et al., 2021). Motivasi kerja yakni dorongan yang mendorong individu supaya berprestasi serta memenuhi kebutuhan mereka di tempatnya bekerja. Bertambah besar motivasi karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk berkontribusi secara optimal (Isa & Rahmah, 2023).

Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan keseriusan serta kepatuhan karyawan terhadap aturan serta prosedur yang sudah ditetapkan oleh (Nasution & Priangkata, 2022). Disiplin yang baik menjadi landasan bagi terciptanya suasana kerja yang teratur serta efisien. Studi Yanto, (2021) memperlihatkan jika motivasi serta disiplin kerja saling berkaitan. Karyawan yang mempunyai motivasi cenderung lebih disiplin untuk menjalankan tugasnya, sedangkan karyawan yang disiplin juga bisa memberi pengaruh motivasi rekan kerja mereka.

Kepuasan kerja ialah variabel penting yang bisa memediasi hubungan antara disiplin kerja, motivasi, serta kinerja. Adapun Karyawan yang merasakan kepuasan dengan pekerjaannya cenderung mempunyai motivasi yang lebih besar serta disiplin yang lebih baik di PT X, kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas program pengembangan karyawan. Karyawan yang puas dengan lingkungan kerjanya akan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Tingkat kepuasan kerja diberi pengaruh oleh beberapa faktor, seperti hubungan antar rekan kerja, kompensasi yang diberikan, serta kesempatan untuk pengembangan karier. Semua ini berkontribusi pada motivasi serta disiplin kerja (Rivaldo, 2021).

Selain itu, perusahaan yang mampu menciptakan budaya kerja yang positif bisa memberi peningkatan motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap tugas serta tanggung jawab mereka. Dalam konteks PT X, studi ini mempunyai maksud untuk menggali lebih dalam dampak motivasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan, serta peran kepuasan kerja menjadi variabel pemediasi. Melalui pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan ini, perusahaan bisa mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam memberi peningkatan kinerja karyawan. Hal itu diharapkan bisa berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan (Shu, 2015).

Studi oleh Suharto & Andriani (2018) menemukan jika rendahnya motivasi karyawan bisa berdampak negatif pada kinerja mereka. Meskipun ada disiplin kerja yang baik, karyawan yang tidak termotivasi cenderung memperlihatkan kinerja yang menurun. Kepuasan kerja yang kecil menjadi salah satu aspek yang memediasi hubungan ini, di mana karyawan merasa tidak puas serta kehilangan semangat dalam bekerja. Studi oleh Rani (2019) memperlihatkan jika disiplin kerja yang tidak konsisten bisa mengurangi kinerja karyawan. Karyawan yang berusaha disiplin namun tidak merasakan motivasi dari

manajemen sering kali merasa frustrasi, yang pada gilirannya menurunkan kepuasan kerja serta kinerja mereka. Disiplin tanpa motivasi yang mendukung tidak cukup untuk memberi peningkatan kinerja (Rahmadani & Mardalis, 2022).

Berbagai teori motivasi, seperti teori Maslow serta Herzberg, memberikan wawasan penting tentang apa yang memotivasi karyawan (Setrojoyo et al., 2023). Teori-teori ini bisa dijadikan acuan dalam merancang program yang bisa memberi peningkatan motivasi di PT X. Demikian juga, pendekatan terhadap disiplin kerja perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang memberi pengaruh kepatuhan karyawan. Program pelatihan serta pengembangan yang tepat bisa memberi peningkatan disiplin serta tanggung jawab karyawan. Di samping itu, penting bagi manajemen untuk secara rutin mengevaluasi kepuasan kerja karyawan.

Diharapkan hasil studi ini bisa memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen PT X Jakarta Pusat dalam memberi peningkatan kinerja karyawan. Dengan cara ini, perusahaan bisa meraih performa terbaik. Selain itu, studi ini diharapkan bisa menambah wawasan dalam literatur manajemen SDM, terutama dalam konteks industri yang kian kompetitif. Dengan mengidentifikasi hubungan diantara motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta kinerja, PT X bisa lebih siap menghadapi tantangan masa depan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu dalam output kerja, baik dari aspek kuantitas ataupun kualitas yang diperoleh oleh seorang pekerja ketika menjalankan tugas ataupun kegiatan sesuai dengan ketentuan atau pertanggungjawab yang dimiliki. Secara umum, kinerja mencerminkan hasil atau pencapaian individu maupun kelompok dalam upaya meraih tujuan organisasi (Pearl Dlamini et al., 2022). Kinerja karyawan memperlihatkan kemampuan individu untuk mempergunakan keterampilan tertentu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja mencakup hasil atau pencapaian kerja, secara kelompok ataupun individu yang ditinjau dari segi kuantitas serta kualitas, sesuai keahlian mereka guna meraih target perusahaan (Alshebami, 2021).

Motivasi

Motivasi ialah elemen penting bagi keberhasilan suatu organisasi, karena berperan dalam memastikan keberlanjutan operasional melalui dukungan yang kuat untuk bertahan. Motivasi mendorong karyawan untuk mengambil tindakan serta memberikan kontribusi maksimal jalan pekerjaannya dimiliki dengan memanfaatkan berbagai kemampuan yang ada demi tercapainya tujuan dari perusahaan (Sitopu et al., 2021a).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yakni instrumen yang dipakai oleh manajer dalam menjalankan komunikasi dengan pekerja, dengan tujuan mendorong karyawan supaya merubah perilaku dan memberi peningkatan kesadaran serta komitmen untuk mematuhi berbagai aturan serta norma yang ada di dalam perusahaan. Disiplin kerja juga bisa diartikan sebagai perilaku yang selaras dengan aturan serta prosedur kerja, pada bentuk tertulis ataupun tidak tertulis, yang ditetapkan oleh organisasi (Yona Sari et al., 2021). Disiplin kerja termasuk sikap, perilaku, tindakan yang relevan dengan aturan serta norma yang ditentukan secara tertulis ataupun tidak tertulis oleh manajemen perusahaan dalam pelaksanaan tugas guna mencapai tujuan organisasi (Andrapuri et al., 2023).

Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja karyawan ialah faktor utama yang menentukan tingkat kesejahteraan serta kepuasan individu terhadap pekerjaannya (Sugiarti, 2024). Ini mencakup seberapa puas karyawan dengan tempat kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, serta keselarasan antara tujuan pribadi serta tugas yang ada. Kepuasan kerja menggambarkan respons emosional terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan. Ini melibatkan perasaan menyeluruh para pekerja mengenai sejauh mana mereka menikmati pekerjaannya, serta pandangan umum yang mencerminkan kesenjangan antara kompensasi yang diterima serta yang mereka anggap sesuai (Prayudi et al., 2023).

Hipotesis Penelitian

Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi merupakan dorongan seseorang karyawan untuk bertindak dan berkontribusi dalam pekerjaannya dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki guna mencapai tujuan Perusahaan (Sitopu et al., 2021). Teori Maslow's Hierarchy of Needs menjelaskan bahwa karyawan yang memenuhi kebutuhan dasar (fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri) cenderung lebih termotivasi. Ketika motivasi meningkat, karyawan akan lebih proaktif dan produktif, yang berdampak positif pada kinerja. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Anugrah & Rachmad, 2020) dan (Hajiali et al., 2022)

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau dapat juga diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Yona Sari et al., 2021). Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan pegawai dalam menerapkan keterampilan tertentu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja adalah hasil atau prestasi kerja individu atau kelompok, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Alshebami, 2021). Teori Behaviorisme, khususnya dari B.F. Skinner, menyatakan bahwa perilaku yang diberi reinforcement (penguatan) akan cenderung diulang. Karyawan yang disiplin, melalui penerapan aturan dan prosedur, lebih mungkin untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan kinerja. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Mara Kesuma & Gustiherawati, 2021) dan (Ulan Dari & Gede Adi Permana, 2018)

H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah faktor utama yang menentukan tingkat kesejahteraan dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Ini mencakup seberapa puas karyawan dengan tempat kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada. Teori Herzberg, atau Dua Faktor, menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan faktor-faktor yang memuaskan (faktor motivasi) dan faktor-faktor yang bisa menyebabkan ketidakpuasan (faktor hygiene). Karyawan yang termotivasi merasa lebih puas karena mereka terlibat dalam pekerjaan yang bermakna. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Aru Setiawan & Mardiana, 2022).

H₃: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan reaksi emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Hal ini mencakup perasaan kolektif di kalangan pekerja tentang kenikmatan pekerjaan mereka, serta pandangan umum tentang pekerjaan yang mengungkapkan perbedaan antara kompensasi yang diterima dan yang dianggap layak oleh mereka (Prayudi et al., 2023). Teori Self-Determination berfokus pada pentingnya otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Karyawan yang disiplin sering kali merasa lebih kompeten dan mampu mengendalikan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kepuasan. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Firstania et al., 2023).

H₄: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi (Pearl Dlamini et al., 2022) Teori Affective Events Theory menunjukkan bahwa emosi positif yang muncul dari kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas lebih mungkin menunjukkan komitmen dan produktivitas yang tinggi. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Kirana et al., 2022).

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi bisa berasal dari berbagai sumber, seperti imbalan finansial, pengakuan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang positif. Kinerja karyawan mencakup seberapa baik individu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Kinerja yang baik biasanya diukur berdasarkan produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tim. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, dan peluang untuk pengembangan pribadi dan profesional. Model Mediasi menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi perantara yang menjelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja. Karyawan yang termotivasi akan lebih puas, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Sitopu et al., 2021).

H₆: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan di tempat kerja. Disiplin yang baik mencakup ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan sikap profesional. Karyawan yang disiplin biasanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan produktif. Ketika karyawan melihat hasil positif dari disiplin mereka, hal ini dapat meningkatkan rasa puas dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Disiplin yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Teori Mediator menunjukkan bahwa disiplin yang baik dapat

meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Karyawan yang disiplin merasa lebih puas, sehingga mereka berkontribusi lebih baik terhadap organisasi. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Mara Kesuma & Gustiherawati, 2021).

H₇: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Studi ini mempergunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah metode studi yang bersifat sistematis, terorganisir, serta terstruktur dengan jelas, mulai dari tahap perencanaan hingga desain studi (Sekaran & Bougie, 2016). Metode studi kuantitatif ialah pendekatan yang sesuai dengan filsafat positivisme, yang diterapkan untuk menjalankan studi pada sampel ataupun populasi tertentu.

Studi ini memiliki populasi yang terdiri dari karyawan di PT X, dengan kriteria sampel yang meliputi responden berjenis kelamin perempuan ataupun laki-laki yang ada dalam rentang umur 15 hingga 29 tahun, serta responden yang berdomisili di Jakarta. Untuk pengambilan sampel, studi ini mempergunakan tehnik purposive sampling. Sebab populasi yang jumlahnya tidak diketahui serta penghitungan jumlah sampel minimal dijalankan dengan mempergunakan rumus yang dikemukakan oleh Malhotra. Sesuai dengan Malhotra (2006:291), jumlah sampel yang diperlukan ialah lima kali jumlah pertanyaan. Pada studi ini, terdapat 16 indikator, sehingga sesuai dengan perhitungan itu, ukuran sampel yang diperlukan ialah 5×16 , yakni 80 responden. Oleh karena itu, ukuran sampel minimal yang dipilih pada studi ini ialah sejumlah 80 responden.

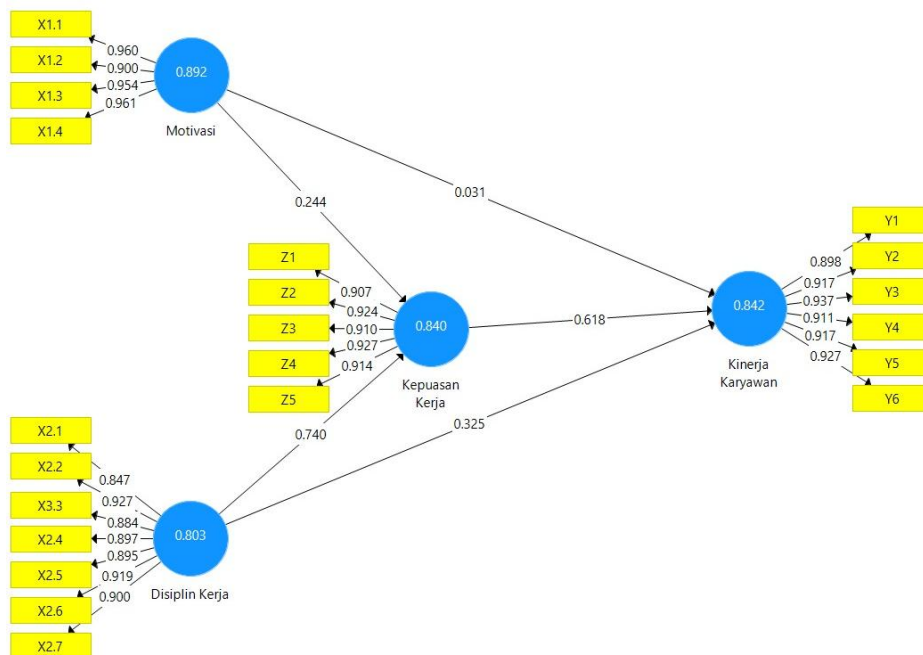
Studi ini memanfaatkan data primer menjadi sumber informasi utama. Data itu dikumpulkan melalui tanggapan responden yang diberikan melalui kuesioner yang tertutup. Adapun Data primer merujuk pada data yang didapat secara langsung oleh pihak penulis dari sumber pertama yang berkaitan dengan variabel ketertarikan yang termasuk dalam fokus studi. Kuesioner tertutup ialah instrumen yang meminta responden untuk memilih dari sejumlah alternatif yang sudah disiapkan oleh peneliti (Bougie & Sekaran, 2017).

Metode analisa data yang dipergunakan ialah SEM PLS, yang terbagi dalam dua bagian utama. Pertama, analisa model luar (outer model) dijalankan untuk memastikan jika alat ukur yang dipergunakan bisa diandalkan serta valid, artinya bisa dipergunakan dengan tepat untuk mengukur variabel yang dimaksud. Kedua, analisa model dalam (inner model) berfokus pada pengujian hubungan antar konstruk variabel laten, yakni untuk menilai sejauh mana keterkaitan atau pengaruh antar faktor yang tidak langsung terobservasi dalam model itu (Achmad & Kuswati, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Pada studi ini, pengujian hipotesa dijalankan dengan memakai metode analisa data PLS, yang dijalankan melalui software SmartPLS 4.0. Di bawah ini ditampilkan skema model dalam PLS yang sudah diuji.



Gambar 1. Outer Model

Uji model luar dijalankan untuk melakukan penentuan hubungan diantara indikator serta variabel laten, yang mencakup evaluasi validitas, multikolinearitas serta reliabilitas.

Convergen Validity

Indikator dinilai memenuhi validitas konvergen dengan golongan baik bila nilai outer loading > 0,7. Berikut ialah nilai outer loading untuk setiap indikator dalam variabel kajian.

Tabel 1.
Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Motivasi (X1)	X1.1	0.960
	X1.2	0.900
	X1.3	0.954
	X1.4	0.961
Displin Kerja (X2)	X2.1	0.847
	X2.2	0.927
	X2.3	0.897
	X2.4	0.895
	X2.5	0.919
	X2.6	0.900
	X2.7	0.884
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.907
	Z.2	0.924
	Z.3	0.910
	Z.4	0.927
	Z.5	0.914
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.898
	Y.2	0.917
	Y.3	0.937
	Y.4	0.911
	Y.5	0.917
	Y.6	0.927

Sumber : Data primer diolah (2024)

Sesuai dengan Tabel 1, dipahami jika sebagian besar indikator variabel studi mempunyai skor outer loading $>0,7$. Akan tetapi, menurut Chin (1998), dipahami jika skala pengukuran dengan skor loading berkisar 0,5 sampai 0,6 sudah dinilai cukup untuk memenuhi persyaratan validitas konvergen. Data itu menampakkan jika tidak ada indikator variabel dengan nilai outer loading $< 0,5$, sehingga semua indikator bisa dinyatakan layak serta valid dipakai pada kajian dan bisa diteruskan untuk analisa lebih mendalam.

Untuk menilai validitas konvergen yang kedua, bisa ditinjau dari nilai AVE yang $>0,5$, yang memperlihatkan jika validitas konvergen itu terpenuhi (Gozali, 2015). Berikut ialah nilai AVE untuk setiap variabel pada studi ini:

Tabel 2.
Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Motivasi (X1)	0.892	Valid
Displin Kerja (X2)	0.803	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.840	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.842	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Menurut Tabel 2, berbagai variabel pada studi ini memiliki nilai AVE yang $>0,5$. Nilai AVE untuk berbagai variabel ialah seperti berikut: Motivasi 0,892, Disiplin Kerja 0,803, Kepuasan Kerja 0,840, serta Kinerja Karyawan 0,842. Adapun hal tersebut mengindikasikan bila berbagai variabel di kajian ini bisa dinilai valid sesuai dengan validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji ini mengukur tingkat konsistensi serta stabil sebuah instrumen studi untuk menjalankan pengukuran konsep ataupun konstruk tertentu (Abdillah serta Hartono, 2015). Pada studi ini, pengujian reliabilitas dijalankan dengan mempergunakan Composite Reliability serta Cronbach Alpha.

Composite reliability ialah elemen yang dipergunakan untuk menguji tingkat keandalan berbagai indikator dalam suatu variabel. Suatu variabel bisa dinyatakan memenuhi composite reliability bila mempunyai skor composite reliability $> 0,7$. Berikut ini yakni nilai composite reliability pada berbagai variabel yang terdapat pada studi ini.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Motivasi (X1)	0.970	0.959
Displin Kerja (X2)	0.966	0.959
Kepuasan Kerja (Z)	0.963	0.952
Kinerja Karyawan (Y)	0.970	0.963

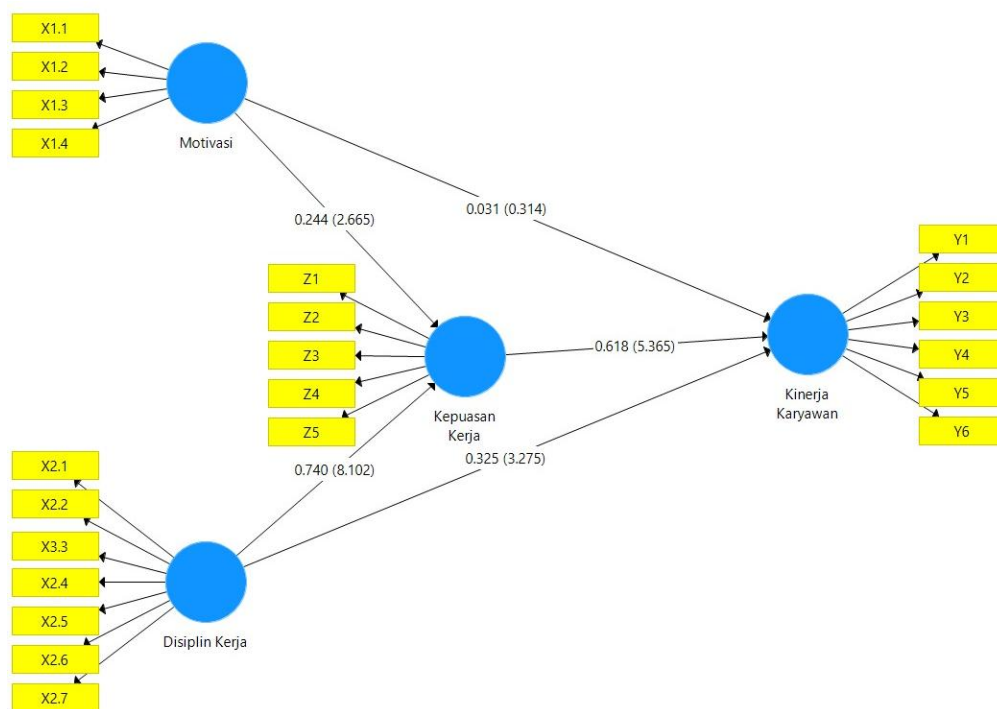
Sumber : Data primer diolah (2024)

Dari tabel 3, terlihat jika nilai composite reliability untuk seluruh variabel studi $>0,7$. Adapun Nilai untuk Motivasi ialah 0,970, Disiplin Kerja 0,966, Kepuasan Kerja 0,963, serta Kinerja Karyawan 0,970. Ini memperlihatkan jika setiap variabel sudah memenuhi karakter composite reliability, yang memberikan indikasi jika seluruh variabel mempunyai tingkat reliabilitas besar. Uji reliabilitas kedua yang dipergunakan ialah Cronbach's Alpha.

Cronbach's Alpha ialah sebuah uji statistik yang dipergunakan dalam menjalankan pengukuran konsistensi internal pada pengujian reliabilitas instrumen ataupun data psikometrik. Adapun Menurut Cronbach (1951), suatu konstruk dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dibawah ini ialah nilai Cronbach's Alpha pada studi ini. Sesuai dengan tabel 3, bisa dilihat bila skor Cronbach's Alpha di seluruh variabel pada studi ini $> 0,6$, yang bermakna nilai itu sudah memenuhi kriteria sehingga setiap konstruk bisa dianggap reliabel.

Analisis Inner Model

Pada studi ini, dibahas tentang hasil tes goodness of fit, uji koefisien jalur, serta uji hipotesa. Model dalam dipergunakan untuk menjalankan uji antar variabel laten (Achmad & Kuswati, 2021). Pengujian model ini bisa dijalankan melalui tiga analisa, yakni pengukuran nilai R² (R-square), Goodness of Fit (GoF), serta koefisien jalur.



Gambar 2. Inner Model

Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

Evaluasi model struktural dijalankan guna mengidentifikasi hubungan diantara variabel manifes serta laten, yang mencakup variabel prediktor mediator, utama, serta hasil pada suatu model yang kompleks. Pengujian kelayakan model ini melibatkan dua uji, yakni R-Square (R²) serta Q-Square (Q²). R² menggambarkan seberapa banyak pengaruh variabel eksogen pada variabel endogen. Bertambah besar nilai R², bertambah optimal tingkat determinasi yang tercapai. Nilai R² senilai 0,75, 0,50, serta 0,25 masing-masing memperlihatkan jika model itu sedang, kuat, serta lemah (Ghozali, 2015). Berikut ini ialah nilai koefisien determinasi pada studi ini.

Tabel 4.
Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.925	0.923
Kinerja Karyawan (Y)	0.924	0.921

Sumber : Data primer diolah (2024)

Sesuai dengan tabel 4, R-Square dipergunakan untuk mengukur sejauh mana dampak variabel Motivasi serta Disiplin Kerja pada kepuasan kerja, serta skor 0,925 atau 92,5%, yang memperlihatkan jika hubungan ini tergolong kuat. Selanjutnya, untuk mengukur dampak variabel Motivasi serta Disiplin Kerja pada kinerja karyawan, dengan skor 0,924 ataupun 92,4%, bisa diambil simpulan jika hubungan ini juga termasuk hubungan yang kuat.

Uji lainnya ialah uji Q-Square. Nilai Q2 pada uji model struktural diperoleh dengan mengevaluasi nilai Q2 (Relevansi Prediktif). Nilai Q2 dipergunakan untuk menilai sejauh mana model bisa menghasilkan nilai observasi yang akurat beserta parameternya. Jika nilai $Q2 > 0$, berarti model mempunyai hubungan prediktif, sementara jika $Q2 < 0$, oleh karenanya model kurang mempunyai relevansi prediktif. Dibawah hasil hasil penghitungan skor Q-Square:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.925) \times (1 - 0.924)] \\
 &= 1 - (0.075) \times (0.076) \\
 &= 1 - (0.0057) \\
 &= 0,9943
 \end{aligned}$$

Sesuai dengan hasil studi yang sudah dijelaskan, didapatkan nilai Q-Square senilai 0,9943. Nilai ini memperlihatkan jika 99,4% keragaman data studi bisa diungkapkan oleh model yang dipakai, sedangkan 0,6% sisanya dijelaskan oleh unsur lain yang tidak termasuk pada model ini. Oleh karenanya, bisa diambil simpulan bila model studi ini mempunyai goodness of fit yang sangat baik.

Uji Hipotesis

Uji hipotesa pada kajian ini dilaksanakan dengan memakai tabel skor koefisien jalur (path coefficient) untuk menjalankan pengukuran hubungan antar variabel. Koefisien jalur dijalankan pengujian melalui proses bootstrapping supaya memperoleh skor t-statistik ataupun p-value (rasio kritis), yang termasuk nilai sampel asli yang didapat dari proses itu. Adapun P-value yang lebih rendah dari 0,05 memperlihatkan ada pengaruh langsung diantara variabel, sedangkan p-value $> 0,05$ mengindikasikan tidak ada pengaruh langsung. Pada studi ini, adapun batas signifikansi yang dipergunakan ialah t-statistik 1,96 (tingkat signifikansi 5%). Jika t-statistik $> 1,96$, bermakna dampak yang diuji signifikan. Adapun Uji hipotesa dilaksanakan dengan memakai software SmartPLS versi 4.0, seperti nilai koefisien jalur yang didapatkan dari uji itu.

Direct Effect

Tabel 5.
Path Coefisient (Direct Effect)

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Motivasi -> Kinerja Karyawan	H1	0,031	0,314	0,753	Positif Tidak Signifikan
Displin Kerja -> Kinerja Karyawan	H2	0,325	3,275	0,001	Positif Signifikan
Motivasi -> Kepuasan Kerja	H3	0,244	2,665	0,008	Positif Signifikan
Displin Kerja -> Kepuasan Kerja	H4	0,740	8,102	0,000	Positif Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	H5	0,618	5,365	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data primer (2024)

Sesuai dengan tabel 5, interpretasi bisa dijelaskan seperti berikut:

1. Hipotesa pertama mempunyai tujuan untuk menjalankan uji apakah Motivasi mempunyai dampak yang signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan. Menurut hasil yang ditunjukkan dalam tabel, didapat skor t-statistic senilai 0,314, yang memperlihatkan tingkat dampak senilai 0,031, skor p-value senilai 0,753. Dengan melihat jika skor t-statistic $< 1,96$ serta skor p-value $> 0,05$, bisa ditarik simpulan jika hipotesa pertama memiliki pengaruh positif, tetapi pengaruh itu tidak signifikan.
2. Hipotesa kedua mempunyai tujuan untuk menguji apakah Disiplin Kerja memberi dampak signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan. Menurut data yang ada di tabel, terlihat jika skor t-statistic mencapai 3,275 dengan tingkat dampak senilai 0,325 serta p-value senilai 0,001. Mengingat skor t-statistic $> 1,96$ serta p-value yang $< 0,05$, mampu ditarik simpulan bahwa hipotesa kedua memperlihatkan pengaruh positif yang signifikan.
3. Hipotesa ketiga menjalankan uji apakah Motivasi memberikan dampak positif yang signifikan pada Kepuasan Kerja. Menurut data yang tertera pada tabel, diperoleh skor t-statistic senilai 2,665, dengan tingkat pengaruh senilai 0,244 serta p-value senilai 0,008. Karena skor t-statistic $> 1,96$ serta p-value $< 0,05$, oleh karenanya mampu ditarik simpulan jika hipotesa ketiga memiliki dampak positif yang signifikan pada Kepuasan Kerja.
4. Hipotesa keempat menjalankan uji apakah Disiplin Kerja memberi dampak yang positif serta signifikan pada Kepuasan Kerja. Menurut hasil yang ditampilkan dalam tabel, diperoleh skor t-statistic senilai 8,102 dengan koefisien pengaruh senilai 0,740 serta p-value senilai 0,000. Mengingat skor t-statistic yang $> 1,96$ serta p-value yang $< 0,05$, bisa diambil simpulan jika hipotesa keempat memiliki dampak signifikan serta positif pada Kepuasan Kerja.
5. Hipotesa kelima melaksanakan uji untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada Kinerja Karyawan. Sesuai dengan data yang ditampilkan dalam tabel, terlihat jika skor t-statistic yang

diperoleh ialah 5,365, dengan tingkat dampak senilai 0,618 serta p-value senilai 0,000. Mengingat skor t-statistic >1,96 serta p-value yang <0,05, sehingga mampu ditarik kesimpulan jika hipotesa kelima memperlihatkan adanya pengaruh positif yang signifikan.

Uji Indirect Effect

Langkah selanjutnya yakni menjalankan pengujian efek tidak langsung yang mampu dianalisa melalui hasil Specific Indirect Effect. Jika p-value <0,05, hasil itu dianggap signifikan, yang memperlihatkan jika variabel mediator berperan dalam memediasi dampak dari variabel eksogen di variabel endogen, sehingga pengaruhnya bersifat tidak langsung. jika p-value >0,05, oleh karenanya hasilnya tidak signifikan, yang mengindikasikan jika variabel mediator tidak berfungsi sebagai mediator dalam pengaruh antara variabel eksogen serta variabel endogen, oleh karenanya dampaknya mempunyai sifat langsung. Dibawah ini ialah nilai dari Specific Indirect Effect itu.

Tabel 6.
Specific Indirect Effect

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H6	0.151	2,348	0,019	Positif Signifikan
Displin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H7	0.457	4,926	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data primer (2024)

Sesuai dengan tabel 6 yang tertera di atas, penafsirannya bisa dijelaskan seperti berikut:

1. Hipotesa keenam menguji apakah Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediator pada hubungan antara motivasi serta kinerja karyawan. Sesuai dengan tabel yang tertera diatas, skor t-statistik senilai 2,348, dengan dampak senilai 0,151 serta p-value senilai 0,020. Sebab skor t-statistik >1,96 serta p-value <0,05, mampu diambil simpulan apabila hipotesa keenam memperlihatkan hubungan yang positif serta signifikan.
2. Hipotesa ketujuh mempunyai tujuan untuk menguji apakah Kepuasan Kerja berfungsi selaku variabel mediasi pada hubungan antara disiplin kerja serta Kinerja Karyawan. Menurut tabel yang ditampilkan, diperoleh t-statistic dengan nilai 4,926, dengan dampak senilai 0,457 serta p-value dengan nilai 0,000. Karena skor t-statistic >1,96 serta p-value <0,05, mampu ditarik simpulan jika hipotesa ketujuh memperlihatkan dampak yang positif serta signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil studi ini memperlihatkan jika motivasi kerja mempunyai dampak positif tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan di perusahaan. Meskipun ada hubungan positif diantara kinerja karyawan dengan motivasi kerja, namun pengaruh itu tidak cukup kuat atau signifikan untuk bisa dijadikan dasar yang kuat dalam memberi peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh positif yang teridentifikasi berarti jika bertambah tinggi motivasi

kerja seorang pekerja sehingga hal itu membuat kinerja karyawan terjadi peningkatan juga. Namun, hubungan ini tidak cukup signifikan secara statistik, yang memperlihatkan jika ada berbagai unsur lainnya yang lebih besar untuk melakukan penentuan kinerja karyawan selain motivasi itu sendiri.

Hasil studi ini sejalan yang dijalankan Anugrah & Rachmad, (2020) serta Hajjali et al., (2022) pada studinya menemukan jika motivasi memang memiliki hubungan positif dengan kinerja, namun pengaruhnya lebih kuat ketika dikombinasikan dengan faktor disiplin kerja yang tinggi. Mereka menyimpulkan jika motivasi yang tidak diimbangi dengan disiplin kerja yang baik akan cenderung tidak signifikan dalam memberi peningkatan kinerja.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini mengungkapkan apabila variabel disiplin kerja memiliki dampak yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Adapun Disiplin kerja menjadi salah satu elemen krusial yang memberi pengaruh kinerja individu pada sebuah organisasi. Hal itu mencakup tingkat kesadaran serta dedikasi karyawan dalam mengikuti aturan, prosedur, serta standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Aspek-aspek disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap kebijakan serta prosedur yang berlaku, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta sikap profesionalisme dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi cenderung produktif, efisien, serta mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Adapun Mereka mampu mencapai tujuan yang ditetapkan, mengikuti prosedur yang berlaku, serta bekerja sama dengan tim secara lebih efektif. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang mendukung terciptanya disiplin yang baik, memberikan pengawasan yang memadai, serta memberikan penghargaan serta hukuman yang adil untuk mendorong karyawan agar tetap menjaga disiplin kerja yang optimal.

Hasil studi ini sejalan yang dijalankan oleh Mara Kesuma & Gustiherawati, (2021) serta Ulan Dari & Gede Adi Permana, (2018) Studi ini mengungkapkan jika disiplin kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal itu memperlihatkan jika karyawan yang memperlihatkan tingkat disiplin yang tinggi, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur yang sudah ditetapkan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik serta lebih produktif.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Studi ini menemukan jika motivasi kerja mempunyai dampak positif yang signifikan pada kepuasan kerja. Motivasi kerja serta kepuasan kerja ialah dua elemen yang saling terkait erat pada konteks manajemen SDM. Motivasi kerja mengacu pada dorongan atau semangat yang dimiliki oleh pekerja untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, sementara kepuasan kerja mengacu pada perasaan karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan yang dimilikinya memenuhi kebutuhan serta harapan pribadi mereka. Ketika seorang karyawan termotivasi untuk bekerja, mereka lebih cenderung mempunyai kepuasan yang lebih tinggi pada pekerjaan mereka, serta sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan pada pekerjaan yang dimilikinya biasanya akan merasa lebih termotivasi. Karyawan yang termotivasi merasa lebih terlibat serta bersemangat guna meraih tujuan kerja mereka. Ketika mereka berhasil mencapai target atau memenuhi ekspektasi, mereka merasa puas dengan hasil kerja mereka. Rasa pencapaian ini termasuk faktor utama dalam memberi peningkatan kepuasan kerja. Sebagai contoh, karyawan yang memiliki motivasi intrinsik (motivasi yang bersumber dari dalam dirinya, seperti perasaan

bangga atas pekerjaan yang mereka lakukan) lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaannya.

Hasil studi ini sejalan yang dijalankan oleh Aru Setiawan & Mardiana, (2022) menemukan jika ada hubungan positif serta signifikan diantara kepuasan kerja serta motivasi. Studi ini memperlihatkan jika bertambah besar motivasi yang ada pada diri karyawan sehingga bertambah besar juga tingkat kepuasan kerja mereka, baik yang berasal dari motivasi intrinsik maupun ekstrinsik.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja

Studi ini mengungkapkan jika ada dampak yang positif serta signifikan diantara variabel disiplin kerja dengan tingkat kepuasan kerja. Adapun Disiplin kerja serta kepuasan kerja termasuk dua elemen yang sangat vital serta memiliki peranan penting pada pengelolaan SDM di sebuah organisasi. Disiplin kerja merujuk pada kemampuan serta kesediaan seorang karyawan untuk mematuhi aturan, regulasi, serta standar operasional yang ditetapkan oleh organisasi, termasuk dalam hal ketepatan waktu, kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku. Sementara itu, Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif ataupun negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan terkait pekerjaannya, yang diberikan pengaruh oleh beberapa aspek seperti kondisi tempat kerja serta hubungan interpersonal dengan kolega serta atasan, tingkat kompensasi yang diterima, serta peluang untuk pengembangan karir. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih unggul, merasa lebih terorganisir serta terstruktur dalam pekerjaan mereka, serta memiliki rasa percaya diri yang lebih besar. Kedisiplinan juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien serta harmonis, yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya mendorong terciptanya budaya kedisiplinan di tempat kerja, memberikan pelatihan yang sesuai, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang memperlihatkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, sebagai upaya untuk memberi peningkatan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Hasil studi ini sesuai dengan yang dijalankan Prayudi et al., (2023) serta Firstania et al., (2023)) mengungkapkan jika disiplin kerja memberikan kontribusi positif pada kepuasan kerja. Hasil studi ini memperlihatkan jika karyawan yang memiliki disiplin tinggi merasa lebih puas pada pekerjaannya karena merasa lebih terorganisir serta bisa menghindari stres yang disebabkan oleh pekerjaan yang tertunda.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini memperlihatkan jika kepuasan kerja mempunyai dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja merujuk pada sikap atau perasaan positif karyawan pada pekerjaan, yang bisa dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti suasana kerja, gaji serta tunjangan, hubungan dengan kolega serta atasan, serta peluang untuk pengembangan karir. Di sisi lain, kinerja karyawan mengacu pada tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang dinilai sesuai dengan aspek kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Karyawan yang merasakan kepuasan dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, Mempunyai Komitmen yang tinggi, serta berupaya memberikan kontribusi maksimal untuk kemajuan organisasi. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan pengurangan stres, absensi yang lebih rendah, serta kualitas pekerjaan yang lebih tinggi, yang semuanya mendukung peningkatan kinerja. Sehubungan dengan hal itu, perusahaan harus memprioritaskan upaya untuk memberi peningkatan tingkat kepuasan kerja para karyawan dengan teknik dalam mewujudkan suasana kerja kondusif memberikan penghargaan yang layak sesuai dengan kontribusi mereka, serta menyediakan peluang untuk pengembangan karir yang lebih

bagus tidak pada saat karyawan merasakan kepuasan dengan lingkungan kerjanya maka karyawan cenderung memperlihatkan peningkatan produktivitas serta efektivitas dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada akhirnya bisa memberikan dampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Hasil studi ini sesuai dengan yang dijalankan oleh Kirana et al., (2022) menyatakan jika Kepuasan kerja ialah elemen yang sangat krusial dalam menentukan kualitas kinerja. Karyawan mendapat kepuasan terhadap pekerjaan yang dimiliki maka karya tersebut cenderung mempunyai tingkat keterlibatan yang lebih besar serta dorongan yang lebih kuat guna meraih tujuan organisasi. Hal itu pada gilirannya akan memberi dampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini memperlihatkan bila kepuasan kerja bisa memediasi hubungan diantara motivasi pada kinerja karyawan. Adapun Kepuasan kerja, motivasi, serta kinerja karyawan ialah tiga elemen yang sangat terkait satu sama lain dalam dunia organisasi. Motivasi kerja ialah dorongan yang bersumber dari dalam diri seorang karyawan guna menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, baik motivasi intrinsik (yang berasal dari kepuasan pribadi dalam pekerjaan) maupun motivasi ekstrinsik (yang dipengaruhi oleh imbalan eksternal seperti gaji, promosi, atau pengakuan). Kepuasan kerja mengacu dalam tingkat perasaan yang sangat positif yang ada pada diri karyawan terhadap pekerjaannya yang diberikan pengaruh oleh beberapa aspek seperti hubungan dengan rekan kerja serta lingkungan kerja, kompensasi, serta kesempatan untuk berkembang. Sementara itu, kinerja karyawan mengacu pada seberapa bagus pekerja bisa menjalankan tugas yang dimilikinya serta meraih tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi yang tinggi saja tidak cukup untuk memastikan kinerja yang baik. Kepuasan kerja berfungsi untuk memperkuat efek positif dari motivasi terhadap kinerja, dengan menciptakan keterlibatan yang lebih besar, mengurangi stres, memberi peningkatan komitmen, serta mewujudkan lingkungan kerja yang produktif. Perusahaan perlu memastikan sikap karyawan mendapat rasa puas dengan pekerjaannya untuk mengoptimalkan pengaruh motivasi terhadap kinerja. Ini bisa dicapai dengan memberikan lingkungan kerja yang sangat mendukung serta memberi penghargaan serta pengakuan, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karier, sehingga kepuasan kerja bisa berfungsi sebagai penghubung yang efektif antara motivasi serta kinerja.

Hasil studi ini sesuai dengan yang dijalankan oleh Pearl Dlamini et al., (2022) serta Sitopu et al., (2021) dalam teorinya tentang motivasi serta kepuasan kerja menyatakan jika kepuasan kerja bisa meningkatkan hubungan diantara motivasi serta kinerja. Adaun Karyawan yang mempunyai kepuasan dengan pekerjaan yang dimiliki cenderung lebih berkomitmen serta lebih efisien yang berkontribusi dalam peningkatan kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini memperlihatkan apabila kepuasan kerja bisa memediasi hubungan diantara disiplin kerja pada kinerja karyawan. Adapun karyawan yang disiplin mempunyai kecenderungan lebih terorganisir serta mempunyai kontrol yang lebih baik terhadap pekerjaan mereka. Mereka mengikuti prosedur yang ada serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang memberi peningkatan efisiensi serta kualitas hasil kerja. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan, merasa dihargai atas kinerja mereka, serta merasa dihormati dalam organisasi. Kepuasan ini menciptakan dorongan tambahan untuk bekerja lebih baik. Sebagai dampaknya, karyawan

yang memperoleh kepuasan dengan pekerjaan yang dimiliki cenderung lebih mempunyai motivasi untuk mempertahankan kedisiplinan dalam bekerja, yang pada gilirannya memberi peningkatan kinerja mereka. Karyawan yang disiplin lebih mungkin merasakan kepuasan kerja karena mampu mengerjakan tugas secara optimal, sesuai dengan ketentuan atau nomor standar yang ditetapkan dan tepat waktu. Tingginya tingkat kepuasan kerja ini kemudian memperkuat motivasi, komitmen, serta rasa tanggung jawab mereka, yang secara langsung mendukung peningkatan kinerja. Organisasi yang ingin memberi peningkatan performa karyawan perlu memperhatikan tidak hanya aspek kedisiplinan, tetapi juga upaya untuk memberi peningkatan kepuasan kerja. Oleh karenanya dengan memberikan lingkungan kerja yang baik maka bisa memberi penghargaan atas keberhasilan, serta memastikan karyawan merasa dihargai, organisasi bisa menghubungkan disiplin tinggi dengan pencapaian kinerja yang maksimal.

Hasil kajian ini relevan dengan yang dijalankan oleh Mara Kesuma & Gustiherawati, (2021) menemukan jika Kepuasan kerja menjadi perantara dalam hubungan diantara disiplin kerja serta kinerja karyawan. Studi ini memperlihatkan apabila karyawan yang disiplin lebih puas dengan pekerjaannya, serta kepuasan kerja ini berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

PENUTUP

Kesimpulan

Motivasi kerja mempunyai dampak positif pada kinerja karyawan di perusahaan namun dampaknya tidak signifikan. Artinya, meskipun motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung memberi peningkatan kinerja karyawan, hubungan ini tidak cukup kuat secara statistik, sehingga memperlihatkan adanya faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja. Sementara itu, disiplin kerja memberikan dampak positif langsung pada kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang besar cenderung memperlihatkan kualitas pekerjaan yang lebih baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta berhasil meraih target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Adapun kepuasan kerja mempunyai peran selaku mediator yang optimal dalam hubungan diantara kinerja karyawan serta disiplin kerja. Adapun disiplin kerja yang bagus, seperti kepatuhan pada aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas, berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja. Kepuasan yang lebih tinggi ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal, efisien, serta penuh dedikasi, sehingga berujung pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja menambah dampak positif disiplin kerja pada kinerja karyawan. Adapun karyawan yang merasakan kepuasan cenderung lebih antusias serta produktif, yang secara keseluruhan mendukung peningkatan performa di tempat kerja.

Saran

Sesuai dengan hasil temuan itu, terdapat beberapa rekomendasi yang bisa diberikan kepada organisasi untuk memberi peningkatan kepuasan kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan:

1. Untuk memberi peningkatan motivasi karyawan, perusahaan perlu menyesuaikan program motivasi yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan, memperbaiki lingkungan kerja, memberikan peluang pengembangan diri, serta memastikan gaya kepemimpinan yang lebih mendukung. Selain itu, perusahaan juga harus menjalankan evaluasi terus-menerus terhadap kebijakan serta pendekatan yang

- dipergunakan agar bisa menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk lebih termotivasi serta berkinerja optimal.
2. Untuk memberi peningkatan kepuasan kerja, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya, seperti pemberian kompensasi yang adil, penyediaan peluang pengembangan karier, penciptaan lingkungan kerja yang baik, serta membangun hubungan yang baik antara bawahan serta atasan. Karyawan yang merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang dimiliki cenderung lebih disiplin serta mampu memberi peningkatan performa mereka.
 3. Pelatihan serta pengembangan, organisasi harus menyediakan kesempatan pelatihan serta pengembangan untuk karyawan agar mereka bisa memberi peningkatan keterampilan serta kompetensi mereka. Karyawan yang merasa berkembang serta mendapatkan peluang untuk memberi peningkatan kemampuan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka serta lebih disiplin dalam menjalankannya.
 4. Bangunlah lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup komunikasi yang efektif, pengelolaan konflik yang optimal, serta hubungan yang harmonis di tempat kerja. Lingkungan seperti ini bisa menciptakan suasana yang nyaman serta menyenangkan, sehingga memberi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Pada akhirnya, hal itu akan mendorong mereka untuk menjaga disiplin kerja serta memberi peningkatan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N., & Kuswati, R. (2021). *Imronudin.(2021) Teori & Praktek Statistik Milenial*. Jasmine Publisher.
- Alshebami, A. S. (2021). The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211040809>
- Andrapuri, S. M., Karyatun, S., & Digdowiseiso, K. (2023). Influence of Personality Type, Teamwork and Communication on Employee Performance at PT. General Takaful Insurance. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(5), 799–809. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i5.890>
- Anugrah, B., & Rachmad, Y. E. (2020). *Effect Of Work Environment, Work Discipline, Work Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction*.
- Aru Setiawan, M., & Mardiana, N. (2022). The Effect Of Motivation And Reward System On Employee Performance With Commitment As A Mediation Variable. In *International Journal of Science*. <http://ijstm.inarah.co.id>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (ke 6). Alfabeta.
- Firstania, N., Annisa, R., Achmad, ;, & Supriyanto, S. (2023). *The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction*

(Case Study on The Department of Transportation of Blitar City). 03, 355–362.
www.theajhssr.com

- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022a). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Isa, M., & Rahmah, F. A. (2023). *Knowledge Management and Organizational Performance: The Mediating Role of Dynamic Capabilities Article History*. 14(3), 478–492. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20404>
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Mara Kesuma, I., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. In *International Journal of Community Service & Engagemet* (Vol. 2, Issue 1).
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. In *Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)* (Vol. 1, Issue 1). Jeffrey & Dinata. <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>
<http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>
- Pearl Dlamini, N., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 28–42. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)
- Prayudi, A., Komariyah, I., Miftahul, S., & Subang, H. (2023). THE IMPACT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1).
- Rahmadani, D., & Mardalis, A. (2022). *Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, Self-Efficacy, Motivation, and Organizational Activities*.
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam. *The Winners*, 22(1). <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7039>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). pdf Research Methods For Business : A Skill-Building Approach. In *Sekaran dan Bougie* (6th ed.). Alfabeta.
- Setrojoyo, S. M., Rony, Z. T., Sutrisno, Naim, S., Manap, A., & Sakti, B. P. (2023). The Effect of Intrinsic Motivation, Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable. *International Journal of*

Professional Business Review, 8(7), e02436.
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.2436>

- Shu, C.-Y. (2015). The Impact of Intrinsic Motivation on The Effectiveness of Leadership Style towards on Work Engagement. *Contemporary Management Research*, 11(4), 327–350. <https://doi.org/10.7903/cmr.14043>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021a). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sugiarti, E. (2024). The Impact of Workload and Negative Work Environment on Employee Work Motivation. In *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 4, Issue 1).
- Ulan Dari, D., & Gede Adi Permana, I. B. (2018). The Effect of Person–Job Fit to Job Involvement With Intrinsic Motivation as Intervening Variable. *KnE Social Sciences*, 3(10). <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3364>
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67–79. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2021-0065>
- Yanto, Y. (2021). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance. In *International Journal of Innovative Science and Research Technology* (Vol. 6, Issue 4). www.ijisrt.com197
- Yona Sari, S., lima Krisna, N., Ali, H., & Author, C. (2021). A Review Literature Employee Performance Model: Motivation, Leadership, And Organizational Culture. 2(4). <https://doi.org/10.31933/Dijdbm.V2i4>