

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN SYARIAH SOLO BARU

Oleh:

¹Denny Adi Prasetya, ²M. Farid Wajdi

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Surakarta, Prodi Manajemen
Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartosuro Telp. (0271) 717417 Surakarta, 57102.

e-mail :b100210248@student.ums.ac.id¹, farid.wajdi@ums.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and discipline on job satisfaction and employee performance at PT Pegadaian Syariah Solo Baru. A quantitative approach was used, with data analyzed through PLS-SEM using SmartPLS software. Data were collected from 150 employees via online questionnaires. The results show that work motivation has a positive and significant effect on both job satisfaction and employee performance. Likewise, work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction and is the most dominant factor influencing employee performance. The R-square values indicate strong predictive power of the model, and the validity and reliability tests confirm the consistency of the research instruments. These findings highlight the importance of implementing motivation programs and strengthening work discipline as strategies to enhance employee performance and job satisfaction in Islamic-based financial institutions.

Key words: *Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance, Pegadaian Syariah*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Solo Baru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis PLS-SEM melalui aplikasi SmartPLS. Data dikumpulkan dari 150 karyawan menggunakan kuesioner online. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Demikian pula, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Nilai R-square menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya prediksi yang sangat baik, sedangkan uji validitas dan reliabilitas memastikan bahwa instrumen penelitian valid dan konsisten. Temuan ini menunjukkan pentingnya penerapan program motivasi dan penguatan budaya disiplin sebagai strategi peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan di lingkungan perusahaan berbasis syariah.

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

PENDAHULUAN

PT Pegadaian Syariah Solo Baru merupakan salah satu unit usaha dari PT Pegadaian (Persero) yang beroperasi di sektor jasa keuangan berbasis syariah. Keberadaan lembaga ini bertujuan memberikan akses pembiayaan kepada masyarakat dengan sistem yang sesuai prinsip Islam, seperti produk Rahn, Arrum Haji, dan pembiayaan mikro. Dalam menjalankan operasinya, Pegadaian Syariah Solo Baru tidak hanya menekankan pada layanan keuangan, tetapi juga terus berupaya meningkatkan profesionalitas, integritas, dan kepuasan pelanggan melalui transformasi digital dan penguatan sumber daya manusia. Sebagai perusahaan yang beroperasi di tengah kompetisi dan tantangan industri keuangan modern, kualitas sumber daya manusia menjadi aspek krusial dalam menunjang kinerja dan keberlangsungan perusahaan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal seseorang dalam bekerja dan berkinerja optimal, sedangkan disiplin kerja mengacu pada sikap patuh terhadap peraturan dan etika organisasi (Susanty & Baskoro, 2013; Tulasi & Manurung, 2022). Karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja tinggi akan lebih bertanggung jawab, produktif, dan menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah dan kurang disiplin cenderung bekerja secara terpaksa, tidak optimal, bahkan bisa menjadi beban bagi organisasi (Jufrizen & Hadi, 2021; Louis, 2013). Kedisiplinan menjadi aspek utama yang harus dimiliki setiap karyawan sebagai bentuk komitmen dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan memiliki disiplin kerja yang baik, karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja secara optimal (Harisandi & Wajdi, 2024).

Permasalahan muncul ketika motivasi dan disiplin kerja karyawan mengalami penurunan, yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja dan penurunan kinerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja, yang merupakan bentuk respon emosional terhadap pekerjaan, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Sagita & Setiorini, 2022). Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan cenderung tidak loyal, kurang berinisiatif, dan berdampak pada rendahnya produktivitas (Arianti et al., 2020). Hal ini menandakan bahwa perusahaan perlu memahami dan mengelola aspek motivasional dan kedisiplinan karyawan secara efektif.

Berbagai alternatif solusi dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan ini, seperti memberikan pelatihan motivasi kerja, menyusun sistem penghargaan, memperbaiki komunikasi organisasi, hingga penegakan aturan secara konsisten. Namun, sebelum solusi tersebut diterapkan, diperlukan dasar empiris yang kuat untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan antar variabel ini, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih tepat sasaran dan berdampak nyata bagi peningkatan kualitas SDM.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, dan (4) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Pegadaian Syariah Solo Baru. Keempat tujuan ini menjadi penting sebagai dasar penyusunan kebijakan internal perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia.

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua. Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dalam konteks organisasi keuangan syariah. Sedangkan secara praktis, penelitian ini dapat memberikan masukan kepada manajemen PT Pegadaian Syariah Solo Baru dalam menyusun strategi peningkatan motivasi dan disiplin kerja

karyawan guna mencapai kinerja optimal dan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan mutu layanan perusahaan secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi kerja merupakan elemen krusial yang memengaruhi perilaku dan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas. Menurut Jufrizen & Hadi (2021), motivasi kerja adalah hasil dari gabungan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih tindakan tertentu yang sesuai, dengan tujuan akhir untuk mencapai sasaran organisasi. Hermani (2016) juga menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari karakteristik individu, pekerjaan, dan situasi kerja yang mendukung. Nurhalizah & Oktiani (2024) memperkuat pendapat tersebut dengan menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti dorongan atau penggerak, dan dalam konteks organisasi, motivasi mencakup faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal yang positif. Adapun indikator motivasi kerja mencakup keinginan untuk bekerja, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan terhadap diri, serta lingkungan kerja yang mendukung (Jufrizen & Hadi, 2021).

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Disiplin didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan untuk menerima sanksi jika terjadi pelanggaran (Nabella et al., 2021). Disiplin kerja menjadi alat manajemen yang digunakan untuk memperkuat pedoman organisasi (Louis, 2013). Jufrizen & Hadi (2021) menambahkan bahwa disiplin kerja mencerminkan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan kerja secara terus-menerus. Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan antara lain kualitas kepemimpinan, kejelasan peran dan tanggung jawab, serta keadilan dalam pemberian sanksi dan penghargaan (Sugiharjo, 2016). Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi akan mendorong keteraturan, efektivitas, serta kenyamanan dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa jauh pekerjaan mereka memenuhi harapan dan kebutuhan pribadi. Saputra (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencakup perasaan positif terhadap pekerjaan, termasuk penilaian atas upah, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Sulastri & Onsardi (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga berhubungan erat dengan keterlibatan psikologis seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika kesenjangan antara harapan dan kenyataan kerja kecil, maka kepuasan akan meningkat (Sunarta, 2019). Indikator kepuasan kerja menurut Rulianti (2020) mencakup menyenangi dan mencintai pekerjaan, memiliki moral kerja tinggi, disiplin, serta mampu menunjukkan prestasi kerja.

Selanjutnya, kinerja karyawan merupakan hasil nyata dari aktivitas kerja yang dilakukan individu dalam organisasi. Kinerja mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Aryana et al. (2025) menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kesesuaian tugas dengan kemampuan individu serta kondisi kerja yang mendukung. Lestary & Harmon (2017) mengidentifikasi bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mencakup kualitas pegawai, dukungan sarana kerja, dan kebijakan organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Rulianti (2020) meliputi kesetiaan, kualitas dan kuantitas kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, tanggung jawab, serta kepemimpinan dan kepribadian.

METODE PENELITIAN

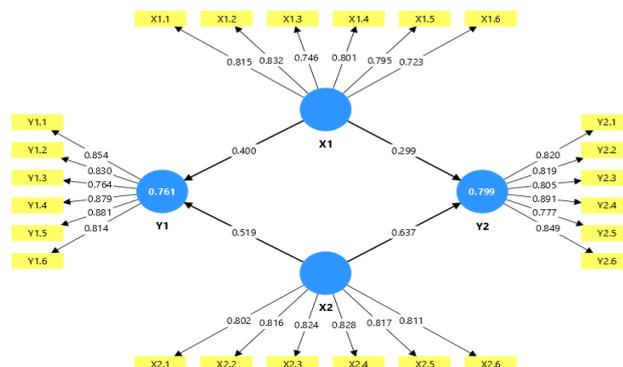
Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Solo Baru. Motivasi dan disiplin kerja diposisikan sebagai variabel independen, sementara kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Kerangka ini merujuk pada Alim et al. (2020), yang menyatakan bahwa kerangka penelitian merupakan representasi proses penelitian secara menyeluruh dan sistematis, sehingga mempermudah dalam pengujian hubungan antar variabel.

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik berbasis PLS-SEM menggunakan alat SmartPLS. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Syariah Solo Baru sebanyak 150 orang, dan sampel diambil secara proporsional. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner digital Google Form yang disebarakan kepada karyawan administrasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan. Variabel penelitian didefinisikan secara operasional berdasarkan indikator yang telah teruji, dan skala Likert digunakan untuk mengukur setiap respons. Teknik analisis yang dipilih memungkinkan pengujian model teoritis dan prediksi hubungan antar konstruk dalam kondisi data yang tidak berdistribusi normal (Paramatra et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 150 responden yang seluruhnya merupakan karyawan PT. Pegadaian Syariah Solo Baru. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 88 orang atau 58,4%, sedangkan responden perempuan berjumlah 62 orang atau 41,6%. Data ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan yang terlibat dalam penelitian didominasi oleh laki-laki. Sementara itu, berdasarkan rentang usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 21–26 tahun sebanyak 133 orang atau 89%. Kelompok usia 27–32 tahun berjumlah 15 orang (9,7%), sedangkan kelompok usia 33–38 tahun dan 39–44 tahun masing-masing hanya satu orang (0,6%). Komposisi ini menggambarkan bahwa PT. Pegadaian Syariah Solo Baru memiliki struktur karyawan yang didominasi oleh generasi muda, yang menunjukkan karakteristik tenaga kerja yang relatif muda, dinamis, dan potensial dalam menghadapi tantangan kerja di sektor jasa keuangan berbasis syariah.

Analisis Outer Model



Gambar 1 Analisis Outer Model

Uji Validitas

Convergent Validity

Berdasarkan Tabel dibawah dapat dilihat bahwa semua indikator dalam konstruk X1, X2, Y1, dan Y2 memiliki nilai outer loading yang lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik, sesuai dengan kriteria yang menyatakan bahwa nilai outer loading di atas 0,7 menandakan kontribusi indikator terhadap konstruk laten sudah memadai.

Nilai outer loading tertinggi terdapat pada indikator C5 (0,881) terhadap konstruk Y1, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator A6 (0,723) terhadap konstruk X1. Meskipun demikian, seluruh nilai masih berada dalam batasan yang diterima (>0,7), sehingga tidak ada indikator yang dieliminasi dalam model ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua indikator valid dalam mengukur konstruk masing-masing.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.815
	X1.2	0.832
	X1.3	0.746
	X1.4	0.801
	X1.5	0.795
	X1.6	0.723
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.802
	X2.2	0.816
	X2.3	0.824
	X2.4	0.828
	X2.5	0.817
	X2.6	0.811
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0.854
	Y1.2	0.830
	Y1.3	0.764
	Y1.4	0.879
	Y1.5	0.881
	Y1.6	0.814
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	0.820
	Y2.2	0.819
	Y2.3	0.805
	Y2.4	0.891
	Y2.5	0.777
	Y2.6	0.849

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai outer loading di antara 0,7-0,8, yang menandakan validitas indikator yang sangat baik dalam mengukur masing-masing variabel.

Penjelasan Tiap Variabel

1. Motivasi Kerja (X1)

Variabel Motivasi Kerja (X1) diukur melalui enam indikator, yaitu A1 sampai A6. Nilai outer loading masing-masing indikator berkisar antara 0,723 hingga 0,832. Semua indikator menunjukkan validitas konvergen yang baik karena memiliki nilai di atas 0,7. Ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner yang berhubungan dengan motivasi kerja mampu menggambarkan konstruk Motivasi

Kerja secara konsisten. Motivasi kerja yang tinggi berkontribusi dalam meningkatkan semangat dan produktivitas individu di tempat kerja.

2. Disiplin Kerja (X2)

Variabel Disiplin Kerja (X2) diukur dengan enam indikator, yakni B1 hingga B6, dengan nilai outer loading antara 0,802 sampai 0,828. Seluruh indikator memenuhi syarat validitas, memperkuat bahwa disiplin kerja sebagai konstruk diukur dengan akurat. Disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan keteraturan, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab individu dalam lingkungan organisasi.

3. Kepuasan Kerja (Y2)

Variabel Kepuasan Kerja (Y1) terdiri dari enam indikator (C1 sampai C6), dengan nilai outer loading berkisar dari 0,764 hingga 0,881. Semua indikator menunjukkan kontribusi signifikan terhadap konstruk. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan, kebanggaan, dan kebahagiaan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi. Kepuasan ini menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi loyalitas dan motivasi karyawan.

4. Variabel Y2 (Kinerja Karyawan)

Variabel Kinerja Karyawan (Y2) diukur melalui enam indikator (D1 hingga D6), dengan outer loading berkisar antara 0,777 hingga 0,891. Nilai yang tinggi ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan mampu merepresentasikan kinerja karyawan dengan sangat baik. Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian hasil kerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun efektivitas kerja.

Semua variabel dalam penelitian ini, yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2), telah terbukti memiliki indikator yang valid secara konvergen. Tidak ada indikator yang perlu dihapus, dan seluruh konstruk dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam model struktural.

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.618	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.666	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	0.702	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	0.685	Valid

Penjelasan Nilai AVE Tiap Variabel

1. Motivasi Kerja (X1)

Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,618. Nilai ini menunjukkan bahwa lebih dari 61,8% varians indikator A1 hingga A6 dapat dijelaskan oleh konstruk Motivasi Kerja itu sendiri. Karena nilai AVE di atas 0,5, maka konstruk Motivasi Kerja dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik, sehingga indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konsep motivasi kerja dengan akurat.

2. Disiplin Kerja (X2)

Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai AVE sebesar 0,666. Ini berarti 66,6% varians indikator B1 hingga B6 dijelaskan oleh konstruk Disiplin Kerja. Nilai ini juga melebihi batas minimum 0,5, sehingga variabel Disiplin Kerja memenuhi syarat validitas konvergen. Dengan demikian, indikator yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja dapat dikatakan valid dan relevan.

3. Kepuasan Kerja (Y1)

Nilai AVE untuk Kepuasan Kerja (Y1) adalah 0,702, yang menunjukkan bahwa 70,2% varians indikator C1 hingga C6 dapat dijelaskan oleh konstruk Kepuasan Kerja. Ini merupakan nilai AVE tertinggi dibandingkan konstruk lainnya dalam model ini, yang mengindikasikan bahwa indikator kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang sangat kuat terhadap konstruksinya dan sangat valid dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan.

4. Kinerja Karyawan (Y2)

Variabel Kinerja Karyawan (Y2) memiliki nilai AVE sebesar 0,685. Ini berarti 68,5% varians indikator D1 hingga D6 dapat dijelaskan oleh konstruk Kinerja Karyawan. Dengan nilai yang tinggi tersebut, konstruk ini memiliki validitas konvergen yang kuat, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan mampu mencerminkan kinerja karyawan secara akurat dan konsisten.

Seluruh konstruk dalam model penelitian ini (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan) memiliki nilai AVE di atas 0,5, sehingga semua konstruk memenuhi syarat validitas konvergen. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Discriminant Validity

Tabel 3. Nilai Cross Loading

Indikator	X1	X2	Y1	Y2
X1.1	0.809	0.646	0.652	0.684
X1.2	0.823	0.708	0.668	0.732
X1.3	0.750	0.655	0.543	0.649
X1.4	0.799	0.613	0.651	0.613
X1.5	0.799	0.569	0.676	0.578
X1.6	0.734	0.571	0.630	0.540
X2.1	0.631	0.806	0.607	0.721
X2.2	0.647	0.816	0.684	0.707
X2.3	0.646	0.824	0.669	0.721
X2.4	0.651	0.825	0.739	0.706
X2.5	0.654	0.818	0.693	0.689
X2.6	0.680	0.809	0.688	0.735
Y1.1	0.688	0.740	0.852	0.710
Y1.2	0.651	0.729	0.830	0.689
Y1.3	0.567	0.555	0.783	0.501
Y1.4	0.681	0.689	0.879	0.646
Y1.5	0.702	0.755	0.877	0.735
Y1.6	0.782	0.717	0.804	0.686
Y2.1	0.666	0.791	0.663	0.815
Y2.2	0.645	0.692	0.524	0.822
Y2.3	0.655	0.709	0.663	0.805
Y2.4	0.717	0.778	0.711	0.886
Y2.5	0.648	0.643	0.697	0.785
Y2.6	0.664	0.724	0.660	0.848

Secara keseluruhan, hasil outer loading menunjukkan bahwa tiap indikator memiliki kontribusi terbesar pada konstruk yang seharusnya diukur, dengan nilai loading yang umumnya melebihi ambang minimal (0.5) dan mendekati atau lebih tinggi dari 0.8. Hal ini menandakan bahwa model pengukuran sudah layak dan valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reabilitas *Composite Reability*

Tabel 4. Nilai Composite Reability

Konstruk	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X1)	0.906
Disiplin Kerja (X2)	0.923
Kepuasan Kerja (Y1)	0.939
Kinerja Karyawan (Y2)	0.934

Nilai composite reliability untuk setiap konstruk dalam model pengukuran menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi, karena semuanya melebihi ambang batas minimal yang umum disarankan (0,70).

Cronbach's Alpha

Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Motivasi Kerja (X1)	0.876
Disiplin Kerja (X2)	0.900
Kepuasan Kerja (Y1)	0.915
Kinerja Karyawan (Y2)	0.908

1. **Motivasi Kerja (X1)**
Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.876 menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur Motivasi Kerja memiliki reliabilitas yang sangat baik. Umumnya, nilai di atas 0.70 sudah dianggap cukup reliabel, dan nilai di atas 0.80 menunjukkan reliabilitas yang kuat. Ini berarti butir-butir pertanyaan dalam variabel motivasi kerja saling konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang dimaksud.
2. **Disiplin Kerja (X2)**
Nilai 0.900 menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk Disiplin Kerja memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Ini mengindikasikan bahwa item-item dalam kuesioner sangat konsisten satu sama lain dalam mengukur variabel ini. Instrumen ini sangat dapat diandalkan dalam penelitian atau pengukuran selanjutnya.
3. **Kepuasan Kerja (Y1)**
Dengan nilai 0.915, reliabilitas instrumen untuk Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori luar biasa. Ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja sangat konsisten dan memiliki homogenitas tinggi. Kuesioner ini sangat baik untuk digunakan dalam konteks pengukuran psikologis atau perilaku kerja.
4. **Kinerja Karyawan (Y2)**
Nilai 0.908 juga termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang berarti item-item dalam variabel Kinerja Karyawan sangat reliabel dan saling konsisten. Ini memberikan jaminan bahwa instrumen tersebut benar-benar mengukur aspek kinerja karyawan secara stabil.

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.85, yang berarti semua instrumen memiliki reliabilitas tinggi hingga sangat tinggi. Dengan demikian, Anda dapat dengan yakin menggunakan instrumen-instrumen ini dalam penelitian, karena sudah memenuhi syarat konsistensi internal yang baik.

Uji Multikolinearitas

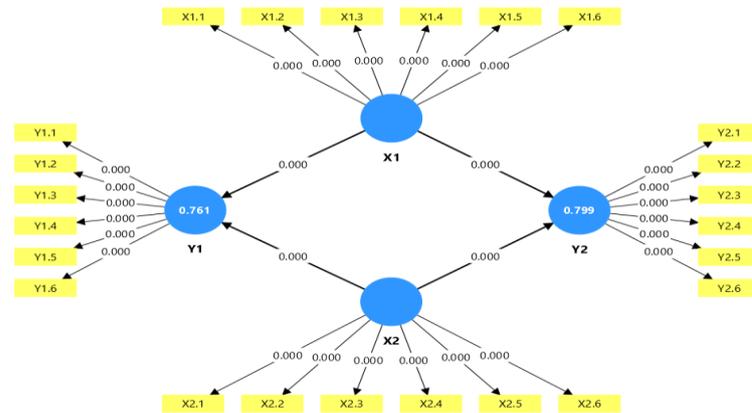
Tabel 6. Collinearity Statistic (VIF)

Variabel	Indikator	VIF
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	2.093
	X1.2	2.235
	X1.3	1.736
	X1.4	2.037
	X1.5	2.128
	X1.6	1.778
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	2.079
	X2.2	2.133
	X2.3	2.261
	X2.4	2.300
	X2.5	2.203
	X2.6	2.124
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	2.644
	Y1.2	2.412
	Y1.3	2.019
	Y1.4	3.135
	Y1.5	3.096
	Y1.6	2.217
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	2.166
	Y2.2	2.217
	Y2.3	2.232
	Y2.4	3.506
	Y2.5	1.951
	Y2.6	2.769

1. Motivasi Kerja (X1)
Semua indikator memiliki VIF antara 1.736-2.235, yang berarti tidak ada masalah multikolinearitas. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator saling berkorelasi namun masih dalam batas wajar. X1.2 memiliki VIF tertinggi (2.235), keseluruhan konstruksi model untuk Motivasi Kerja stabil dan valid.
2. Disiplin Kerja (X2)
Nilai VIF berkisar antara 2.079-2.300. Seluruh indikator berada dalam batas aman. X2.4 memiliki VIF tertinggi (2.300), namun masih < 5, sehingga tidak menjadi masalah, keseluruhan Indikator disiplin kerja bebas dari multikolinearitas.
3. Kepuasan Kerja (Y1)
Rentang VIF adalah 2.019-3.135. Y1.4 (3.135) dan Y1.5 (3.096) memiliki VIF mendekati ambang 5, namun masih di bawah batas kritis, keseluruhan Indikator masih valid dan dapat dipertahankan.
4. Kinerja Karyawan (Y2)
VIF berkisar antara 1.951–3.506. Y2.4 memiliki VIF tertinggi (3.506), yang mendekati level waspada. Keseluruhan masih bebas dari multikolinearitas signifikan, tapi indikator dengan VIF > 3 perlu sedikit perhatian.

Semua indikator dalam model memiliki nilai VIF di bawah 5, yang berarti tidak ada indikasi multikolinieritas yang mengganggu. Model yang Anda gunakan memiliki kualitas konstruk yang baik dari sisi kolinearitas antar indikator.

Analisis Inner Model



Gambar 2 Analisis Inner Model

Uji Goodness of Fit (GOF) Uji R-Square

Tabel 7. Uji R-Square

	R-square
Kepuasan kerja (Y1)	0.761
Kinerja Karyawan (Y2)	0.799

R-Square Kepuasan Kerja (Y1) = 0.761. Nilai R^2 sebesar 0.761 menunjukkan bahwa 76,1% variasi pada Kepuasan Kerja (Y1) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sisanya sebesar 23,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

R-Square Kinerja Karyawan (Y2) = 0.799. Nilai R^2 sebesar 0.799 berarti bahwa 79,9% variasi pada Kinerja Karyawan (Y2) dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y1). Sisanya 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Berdasarkan hasil pengujian R^2 , variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai R-Square di atas 0.75, yang menunjukkan bahwa model struktural ini memiliki kemampuan prediktif yang kuat dan dapat menjelaskan variabel secara signifikan.

Uji Q-Square

Q-Square digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model dapat memprediksi variabel endogen berdasarkan data yang tersedia. Model dengan nilai Q-Square tinggi menunjukkan bahwa model tidak hanya sesuai dengan data yang ada, tetapi juga dapat memberikan prediksi yang baik terhadap data baru.

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.761) (1 - 0.799)$$

$$Q^2 = 1 - (0.239 \times 0.201)$$

$$Q^2 = 1 - 0.048039$$

$$Q^2 = 0.9519$$

Nilai Q^2 sebesar 0.952 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang sangat kuat terhadap variabel endogen (Y1 dan Y2). Ini menandakan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini relevan secara prediktif dan memiliki kualitas yang baik.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji Hipotesis

	Hipotesis	Original Sample (O)	T statistics (O/STEV)	P values	Keterangan
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	H1	0.400	4.466	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	H2	0.299	3.656	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja - > Kepuasan Kerja	H3	0.519	5.882	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja - > kinerja Karyawan	H4	0.637	8.075	0.000	Signifikan

Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis H1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan meningkat.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis H2) terbukti signifikan dengan nilai koefisien pengaruh sebesar 0.299, T-statistic sebesar 3.656, dan P-value sebesar 0.000. Hasil ini memperkuat bahwa motivasi tidak hanya meningkatkan kepuasan, tetapi juga secara langsung mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan optimal sehingga berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis H3) memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi, yaitu nilai koefisien sebesar 0.519, T-statistic sebesar 5.882, dan P-value sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Artinya, ketika tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan mentaati peraturan meningkat, maka mereka akan lebih puas dengan lingkungan kerja, sistem, dan tanggung jawab yang mereka emban.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis H4) menunjukkan pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan hipotesis lainnya, dengan nilai original sample sebesar 0.637, T-statistic sebesar 8.075, dan P-value sebesar 0.000. Hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor paling dominan yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung

menunjukkan tanggung jawab, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur, yang secara langsung mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

Secara keseluruhan, keempat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung teori dan hasil penelitian terdahulu, serta menjadi dasar penting dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,400 dan p-value 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya. Motivasi mendorong individu untuk bekerja dengan semangat, dedikasi, dan persepsi positif terhadap lingkungan kerjanya.

Hal ini selaras dengan pendapat Susanty & Baskoro (2013) bahwa motivasi mampu mengarahkan potensi individu untuk mencapai tujuan organisasi secara produktif. Dukungan ini juga diperkuat oleh Adinata & Turangan (2023) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang mengaktifkan dan mengarahkan perilaku untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Lebih lanjut, (Jufrizen & Hadi, 2021) menambahkan bahwa faktor-faktor seperti harapan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang menarik menjadi elemen penting dalam meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien 0,299 dan p-value 0,000. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong peningkatan performa karyawan dalam aspek tanggung jawab, pencapaian target, dan efektivitas kerja.

Sejalan dengan penelitian Lestary & Harmon (2017), motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Ainnisya & Susilowati (2018) pun menyatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan tanggung jawab dan semangat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,519 dan p-value 0,000. Disiplin yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan konsisten, yang berdampak positif pada kenyamanan dan perasaan puas karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Louis (2013), disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, yang dapat menciptakan keteraturan dan stabilitas di tempat kerja. Selain itu, Nabella et al. (2021) mengemukakan bahwa kedisiplinan yang diterapkan secara adil dan konsisten memberikan dampak psikologis yang positif kepada karyawan, karena merasa dihargai dan dilibatkan dalam sistem kerja yang terstruktur.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,637 dan p-value 0,000, menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja,

maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin menunjukkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, serta tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas.

Temuan ini sejalan dengan pernyataan Nurhalizah & Oktiani (2024) bahwa disiplin adalah indikator utama dalam memastikan pelaksanaan kerja sesuai target dan standar. Jufrizen & Hadi (2021) juga menegaskan bahwa kedisiplinan mencerminkan kemampuan individu dalam bekerja teratur dan mematuhi aturan organisasi, yang merupakan fondasi utama untuk pencapaian kinerja optimal.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan serta kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Solo Baru, diperoleh beberapa temuan penting. Pertama, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana dorongan untuk berkembang dan dihargai berperan besar dalam meningkatkan kenyamanan bekerja. Selain itu, motivasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dorongan internal yang kuat mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Di sisi lain, disiplin kerja tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja melalui penciptaan lingkungan yang tertib dan terstruktur, namun juga menjadi faktor paling dominan dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan, dan tanggung jawab terbukti memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian target kerja.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Variabel lain yang kemungkinan besar juga memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, serta budaya organisasi, belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak manajemen perusahaan untuk terus meningkatkan program motivasi, seperti pelatihan dan pengembangan karier, serta membangun sistem kedisiplinan yang konsisten dan budaya kerja yang menghargai waktu. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas objek penelitian pada institusi lain dan menambahkan variabel tambahan guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Penggunaan metode campuran juga direkomendasikan agar dapat menangkap pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antara motivasi, disiplin, kepuasan, dan kinerja di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT X*. 05(01), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan: Vol. II* (Issue 1). <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534120&val=10503>
- Alim, S., Lestari, P. P., & Rusliyawati. (2020). *SISTEM PAKAR DIAGNOSA PENYAKIT TANAMAN KAKAO MENGGUNAKAN METODE CERTAINTY FACTOR PADA*

KELOMPOK TANI PT OLAM INDONESIA (COCOA) CABANG LAMPUNG.
<https://doi.org/10.33365/jdmsi.v1i1.798>

- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Aryana, A. V., Sumartik, S., & Abadiyah, R. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. In *Journal Homepage: Sejarah Artikel: Diterima: Januari* (Issue 6). <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index116|129>
- Harisandi, R. M., & Wajdi, M. F. (2024). *PERAN BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 17(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
- Hermani, W. (2016). *Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar*. 2(1), 69–88.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2). <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Louis, M. (2013). HUMOUR AND HUMANITY. *Canadian Journal of Emergency Medicine*, 15(3), 190. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Nabella, S. D., Sumarudin, & Syahputra, R. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI UNIT USAHA HUNIAN, GEDUNG, AGRIBISNIS DAN TAMAN BADAN USAHA FASILITAS DAN LINGKUNGAN PADA BADAN PENGUSAHAAN BATAM*. <https://doi.org/10.36352/jumka.v1i1.147>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.18>
- Paramatra, wayan A., Laswitarni, N. K., Menuh, N. N., Parta, N., Nyoman, N., Astini, S., & Melaratini, P. (2023). Ni Nyoman Menuh, I Nyoman Parta. *Putu Melaratini Journal of Human And Education*, 3(4), 19–28. <https://doi.org/10.31004/jh.v3i4.315>
- Rulianti, E. (2020). *PRESTASI KERJA : PENILAIAN KERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang)*.
- Sagita, Y. D., & Setiorini, A. (2022). PENGARUH KREATIVITAS DAN INOVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MNC ANIMASI. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v23i2.729>

- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sugiharjo, R. J. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA. In *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* (Vol. 2, Issue 1). <https://publikasi.mercubuana.ac.id/files/journals/5/articles/1763/submission/original/1763-3864-1-SM.pdf>
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Sunarta. (2019). *PENTINGNYA KEPUASAN KERJA*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG). *J@TI UNDIP: JURNAL TEKNIK INDUSTRI*, 7(2). <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Tulasi, D., & Manurung, M. H. (2022). *ANALISIS PENGARUH KUALITAS JASA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: Pada Karyawan PT Duta Heksa Nusa)* (Vol. 4, Issue 1). <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v4i1.153>