

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan PT Karya Sidorukun Santosa

Sherin Novia Cahyanisyam<sup>1</sup> Heru Baskoro<sup>2</sup>

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik<sup>1,2</sup>

sherinnoviac@gmail.com<sup>1</sup> herbas.gresik@umg.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of work discipline and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Karya Sidorukun Santosa. The method used in this research is a quantitative approach with data obtained through distributing questionnaires which are then tested using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS 4.0 software. The sampling technique used the saturated sampling method where the total sample in this study was all employees of PT Karya Sidorukun Santosa. The results of data analysis show that work discipline has a positive effect on employee performance, work motivation has no effect on employee performance, work discipline has no effect on employee job satisfaction, work motivation has a positive effect on job satisfaction, while job satisfaction has no effect on employee performance.*

**Keywords:** Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance; Job Satisfaction.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Karya Sidorukun Santosa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan data yang didapat melalui penyebaran kuesioner yang kemudian diuji menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh dimana total sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karya Sidorukun Santosa. Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan khusus mengatur dan mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga membuat keberadaannya menjadi sebuah divisi yang dapat membangkitkan tanggung jawab karyawan. Menurut (Rizqi, 2019:1) Manajemen merupakan suatu seni atau teknik yang digunakan untuk melakukan proses perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan serta pengawasan sebagai suatu proses evaluasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Sumber daya manusia menurut Mangkunegara Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mengorganisasikan sumber daya manusia di perusahaan secara kompeten diharapkan bisa menciptakan keseimbangan dalam perusahaan serta mampu mencapai tujuan perusahaan.

Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari tugas karyawan yang aktif dan tanggap pada tiap kegiatan dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang bermutu akan dapat menentukan kualitas keberhasilan suatu organisasi. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus pandai dalam mengatur karyawannya serta bisa menjadi dampak bagi tujuan perusahaan kepada karyawan untuk dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal tersebut bisa menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan namun juga bisa menjadi hambatan dalam meningkatkan kepuasan kerja .

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, perusahaan akan membangun perubahan dalam organisasi yang bermaksud agar perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Maka dari itu diperlukan kinerja yang baik dari setiap individu yang ada di dalam organisasi supaya dapat menyusul perubahan yang terjadi dan agar dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Menurut (Munir et al., 2020) Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sabirin & Ilham (2020) dalam (Rachmaniah, 2022) Kinerja karyawan dalam menjalankan peran dan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara tidak langsung akan memberikan pengaruh pada kesuksesan suatu organisasi. Karyawan dengan kemampuan yang prima akan mengantarkan pada kesuksesan dalam manajemen pada organisasi yang lebih baik, sehingga jiwa profesionalisme pada karyawan dapat berkembang salah satunya dengan cara pengembangan kuantitas *human capital*. Dalam hal ini keberhasilan suatu organisasi tersebut juga dipengaruhi oleh peningkatan disiplin kerja dan peningkatan motivasi kerja.

Menurut Zainal dalam (Tarigan & Priyanto, 2021) dalam (Retnowati, 2022:105) pengertian Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mempunyai manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi

maupun bagi para karyawan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal bagi sebuah organisasi (Qomariah, 2020:66).

Dalam mencapai target yang diharapkan, karyawan harus memiliki motivasi yang besar agar tujuan yang direncanakan dan keberhasilan bisa tercapai. Sebuah organisasi tanpa adanya motivasi yang baik, maka tujuan ataupun target akan sulit tercapai. Menurut Ingsih et al, 2021 dalam (Rahayu & Dahlia, 2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2021).

Kepuasan kerja dapat menjadi faktor penengah bagi karyawan yang tidak disiplin dan minimnya motivasi kerja. Dalam beberapa penelitian karyawan yang merasa puas dalam bekerja tidak mengalami ketidakdisiplinan kerja dan tidak adanya motivasi kerja. Menurut (Qomariah, 2020:54) Kepuasan merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks (Ardianti et al., 2018). Selain itu kepuasan juga bisa diartikan sebagai suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja antara sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja ini juga mewakili perbedaan antara harapan dan pengalaman karyawan yang dia peroleh dari pekerjaannya. Semakin besar perbedaan antara harapan dan pengalaman atau dalam hal ini tidak terpenuhinya harapan, maka semakin besar pula ketidakpuasannya.

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Karya Sidorukun Santosa dengan bisnis utamanya sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang didirikan sejak tahun 2009 yang beralamat di Jl. Amak Khasim III No 29, Sidorukun, Gresik, Jawa Timur. PT. Karya Sidorukun Santosa memiliki tenaga kerja kurang lebih 1000 orang untuk melakukan pekerjaan atau proses produksi di suatu perusahaan yaitu PT. Wilmar Nabati Indonesia. PT. Karya Sidorukun Santosa sendiri mempunyai visi dan misi yang mampu membawa pengelola sumber daya manusia menjadi kompeten dalam dunia industri dan dapat memberikan kesejahteraan bagi semua yang menjadi bagian dari perusahaan. Adanya visi dan misi menuntut karyawan dan pimpinan perusahaan untuk menyeimbangkan perbedaan yang terjadi sehingga meminimalisis terjadinya masalah dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dan pemimpin juga harus bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan permasalahan yang timbul di perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan tentunya sudah menjadi perhatian khusus bagi PT Karya Sidorukun Santosa dalam meningkatkan kinerjanya.

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Kinerja Karyawan dan Kepuasan

kerja karyawan akan meningkat ketika adanya pemberian kepastian atas pekerjaannya yang diberikan oleh pimpinan perusahaan dan lingkungan kerja yang mendukung. Apabila ketidakdisiplinan dan tidak ada motivasi yang diberikan oleh perusahaan, maka hal tersebut akan menimbulkan menurunnya tingkat kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan sehingga akan berpengaruh bagi karyawan dan keberlangsungan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian yang digunakan untuk pengerjaan penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Karya Sidorukun Santosa yang terletak di Jl. Amak Khasim No. 29 Desa Sidorukun, Gresik, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari karyawan PT. Karya Sidorukun Santosa dengan jumlah karyawan sebanyak 32 orang karyawan dengan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana keseluruhan anggota populasi diambil sebagai sampel yaitu sebanyak 32 responden. Dalam penelitian ini menggunakan jenis data subjek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Data subjek juga dapat disebut data primer karena data langsung dari sumber data. Sumber data dalam pengumpulan data yang dilakukan, yaitu data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan beberapa teknik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan angket (kuesioner) dan dokumentasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Variabel Bebas / Independen

Variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

b. Variabel Terikat / Dependen

Variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Namun suatu variabel tertentu dapat sekaligus menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

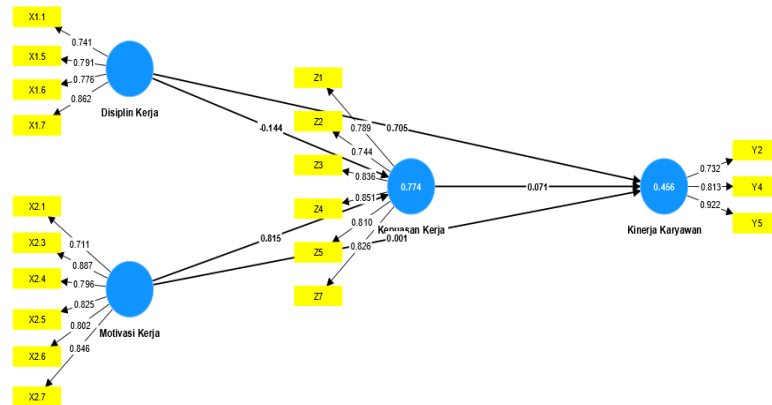
c. Variabel *Intervening*

Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan terikat menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *intervening* adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Z).

Skala pengukuran yang akan digunakan dalam mengukur variabel adalah skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Pengukuran (*Outer Model*) meliputi pengukuran variabel yang meliputi Uji Validitas Konvergen dengan *Outer Loading*, Uji Validitas Average Variance Extracted (AVE), Uji Validitas Diskriminan dengan Cross Loading, dan Uji Reliabilitas dengan Cronbachs Alpha, Composite Reliability, AVE (Average Variance Extracted). Serta Model

Struktural (*Inner Model*), yang meliputi Uji Path Coefficient, R square untuk konstruk dependen, f square untuk *effect size* dan relevansi prediksi Q2, Uji Hipotesis dan Uji *Intervening*. Teknik analisis data dalam penelitian ini diukur menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan *software* SmartPLS versi 4.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Model Penelitian PLS Algorithm

Sumber : Data diolah, 2024

Dalam penelitian ini analisis inferensial diukur menggunakan *software* SmartPLS versi 4.0. Adapun tiga uji untuk menilai outer model dalam SmartPLS yaitu validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan reabilitas. Sebelum model dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut, maka perlu dilihat nilai *loading factor*. Hasil yang didapatkan berdasarkan Gambar 3 terlihat bahwa indikator – indikator yang ada memenuhi syarat karena semuanya mempunyai nilai lebih dari 0,7 dan hal ini sudah memiliki *convergent validity* karena tidak terdapat *loading factor* yang nilainya di bawah 0,7 sehingga model layak untuk dianalisis lebih lanjut.

### Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Setelah dilihat dari nilai *loading factor* dan memenuhi kelayakan maka selanjutnya melihat hasil pengujian kualitas data. Hasil yang didapatkan dalam pengujian kualitas data digunakan analisa *outer model* untuk menyepifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator – indikatornya atau dapat dikatakan bahwa hal ini mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.

### Uji Validitas *Convergent validity* dengan *Outer Loading*

Tabel 1. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading	VIF
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.739	1.572

	X1.5	0.792	2.526
	X1.6	0.776	1.668
	X1.7	0.863	2.650
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	X2.1	0.709	1.919
	X2.3	0.888	3.276
	X2.4	0.797	2.599
	X2.5	0.827	2.506
	X2.6	0.801	2.082
	X2.7	0.846	3.141
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	Z1	0.775	3.154
	Z2	0.738	4.680
	Z3	0.807	3.120
	Z4	0.858	3.499
	Z5	0.820	3.336
	Z7	0.833	4.569
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y2	0.732	1.671
	Y4	0.812	1.541
	Y5	0.922	2.244

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 1. Menunjukkan bahwa nilai *outer loading* setiap indikator sudah memenuhi syarat yakni dengan nilai minimum 0,70 (Hair et al., 2019) yang berarti bahwa item pengukuran tersebut sudah valid mencerminkan pengukuran setiap variabel dalam penelitian (Zahra & Baskoro, 2024).

### Uji Validitas *Average Variance Extracted (AVE)*

**Tabel 2. Hasil *Average Variance Extracted (AVE)***

Konstruk	Nilai AVE
<b>X1 (Disiplin Kerja)</b>	0.630
<b>X2 (Motivasi Kerja)</b>	0.661
<b>Y (Kinerja Karyawan)</b>	0.682
<b>Z (Kepuasan Kerja)</b>	0.681

Sumber: Data diolah 2024

Pengujian *average variance extracted (AVE)* ini dapat menunjukkan kemampuan nilai variabel dalam mewakili skor data asli dimana apabila nilai AVE >0,5 menunjukkan bahwa ukuran *convergent validity* baik. Uji validitas ini akan ditunjukkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing variabel penelitian. Uji AVE digunakan untuk mengetahui apakah rata-rata variansi pada indikator di tiap – tiap variabel homogen atau tidak. Hasil nilai AVE dapat dilihat pada tabel 3. Berdasarkan Tabel 3 ditunjukkan bahwa nilai AVE pada semua variabel telah memenuhi syarat validitas, dengan nilai lebih dari 0,5. Nilai AVE masing-masing

konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji.

### Uji Validitas *Discriminant Validity* dengan *Cross Loading*

Tabel 3. Hasil *Discriminant Validity* dengan *Cross Loading*

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X1.1	0.741	-0.437	0.539	-0.274
X1.5	0.791	-0.149	0.560	-0.150
X1.6	0.776	-0.337	0.512	-0.303
X1.7	0.862	-0.471	0.525	-0.450
X2.1	-0.341	0.637	-0.112	0.711
X2.3	-0.399	0.755	-0.276	0.887
X2.4	-0.072	0.593	0.059	0.796
X2.5	-0.478	0.744	-0.305	0.825
X2.6	-0.305	0.696	-0.165	0.802
X2.7	-0.208	0.784	-0.134	0.846
Y2	0.347	-0.130	0.732	-0.081
Y4	0.553	-0.152	0.813	-0.104
Y5	0.689	-0.297	0.922	-0.278
Z1	-0.387	0.789	-0.238	0.584
Z2	-0.300	0.744	-0.213	0.505
Z3	-0.425	0.836	-0.230	0.703
Z4	-0.379	0.851	-0.218	0.706
Z5	-0.267	0.810	-0.149	0.829
Z7	-0.442	0.826	-0.180	0.821

Sumber: Data diolah 2024

Dikarenakan tidak adanya permasalahan *convergent validity*, maka berikutnya yang diuji adalah permasalahan terkait dengan validitas diskriminan. Hal ini dapat diuji dengan melihat dari tabel *cross loading*, dan dimaksudkan untuk memprediksi indikator lebih baik daripada konstruk lainnya. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran setiap indikator lebih besar daripada ukuran lainnya maka validitas diskriminan terpenuhi. Hasil validitas diskriminan dapat dilihat pada tabel 3 di atas bahwa nilai *cross loading* yang digunakan untuk menguji indikator suatu konstruk memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi dengan indikator dari konstruk lainnya. Metode yang digunakan untuk mengukur validitas diskriminan dengan membandingkan akar *AVE* untuk setiap variabel dengan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model. Nilai akar *AVE* lebih besar dari korelasi variabel laten lain maka variabel tersebut dikatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan *cronbatchs alpha*, *composite reliability*, *AVE (Average Variance Extracted)*

**Tabel 4. Cronbatchs alpha, composite reliability (rho\_a), composite reliability (rho\_c), AVE**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
<b>Disiplin Kerja</b>	0.803	0.808	0.872	0.630
<b>Motivasi Kerja</b>	0.897	0.905	0.921	0.661
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.770	0.841	0.865	0.682
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.896	0.904	0.920	0.656

Sumber : Data diolah 2024

Uji reabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* minimum 0.70, *Cronbach's Alpha* nilai minimum 0,70 dan *AVE (Average Variance Extracted)* dengan nilai lebih dari 0.50 yang berarti alat ukur atau instrumen secara keseluruhan konsisten atau *reliable* dalam mengukur variabel (Hair et al., 2019). Berdasarkan hasil Tabel 4. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbatchs alpha*, *composite reliability* dan *AVE* dari semua indikator secara keseluruhan sudah *reliable* dalam mengukur variabel. (Zahra & Baskoro, 2024)

## Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Hasil yang didapatkan dalam pengujian struktur model digunakan analisa *inner model*. Hal ini menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R square* untuk konstruk dependen. Hasilnya dijelaskan pada variabel dependen sebaiknya di atas 0,10 (lebih tinggi nilainya, semakin baik), sehingga dapat dikatakan bahwa konstruk dependennya baik. Selain itu, ada *f square* untuk *effect size* dan relevansi prediksi Q2.

## Uji Path Coefficient

**Tabel 5. Hasil Uji Path Coefficient**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
<b>Disiplin Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.705	0.733	0.133	5.300	0.000
<b>Motivasi Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.001	-0.022	0.311	0.002	0.998
<b>Disiplin Kerja -&gt; Kepuasan Kerja</b>	-0.144	-0.157	0.085	1.688	0.091
<b>Motivasi Kerja -&gt;</b>	0.815	0.805	0.074	11.047	0.000

Kepuasan Kerja					
Kepuasan Kerja -					
>Kinerja Karyawan	0.071	0.096	0.329	0.216	0.829

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5. Hasil *Path Coefficient* terdapat 2 variabel yang memiliki nilai *P-Value* < 0.05 yaitu variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, 3 variabel lainnya mempunyai *P-value* > 0.05.

## R-square

Tabel 6. Nilai R-Square

	Nilai R-Square	Nilai Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan	0.774	0.759
Kepuasan Kerja	0.456	0.398

Sumber : Data diolah 2024

Model struktural dapat diukur menggunakan R-Square untuk melihat tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen (Jogiyanto, 2011) dalam (Rachmaniah, 2022). Menurut (Ghozali & Latan, 2015) dalam (Ali & Wahda, 2023) Nilai R-Square dapat disajikan pada tabel 6. Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R square adjusted kinerja karyawan sebesar 0.759, hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 75.9%. Dan nilai R square adjusted kepuasan kerja sebesar 0.398, hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja bersama kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 39.8%. Hasil yang didapatkan pada variabel dependen tersebut menunjukkan nilai di atas 0.10, sehingga dapat dikatakan bahwa konstruk dependennya baik.

## f<sup>2</sup> untuk Effect Size

Tabel 7. f Square

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja		0.078	0.724	
Kepuasan Kerja			0.002	
Kinerja Karyawan				
Motivasi Kerja		2.516	0.000	

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan analisis data digunakan f<sup>2</sup> untuk *effect size*, kategori nilai ini sebesar 0,02; 0,15; dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang besar, medium atau lemah pada tingkat struktural. Pada Tabel 7 ditunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh lemah

terhadap kepuasan kerja, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $f_2$  sebesar 0,078. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai  $f_2$  sebesar 0.742. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh lemah terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $f_2$  sebesar 0.002. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai  $f_2$  sebesar 2.516. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh lemah terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai  $f_2$  sebesar 0.

## Relevansi Prediksi Q2

Analisis data nilai Q2 di atas nol memberikan bukti bahwa model penelitian memiliki *predictive relevance*, sedangkan apabila di bawah nol mengindikasikan bahwa model penelitian kurang memiliki *predictive relevance*. Hasil yang didapatkan dari pengukuran sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q2 &= 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \\ &= 1 - (1 - 0.759) (1 - 0.398) \\ &= 0.855 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengukuran tersebut, dihasilkan nilai Q2 sebesar 0.855 atau 85.5% yang berarti nilai di atas nol. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance*. Sehingga membuktikan bahwa kinerja karyawan secara utuh dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 85.5% dan sisanya oleh variabel lain di luar model penelitian.

## Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

	T hitung	T tabel	P value	$\alpha=5\%$	Keterangan
<b>Hipotesis 1</b>					
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	5.300	2.048	0.000	0.05	Signifikan
<b>Hipotesis 2</b>					
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.002	2.048	0.998	0.05	Tidak Signifikan
<b>Hipotesis 3</b>					
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	1.688	2.048	0.091	0.05	Tidak Signifikan
<b>Hipotesis 4</b>					
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	11.047	2.048	0.000	0.05	Signifikan
<b>Hipotesis 5</b>					
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.216	2.048	0.829	0.05	Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah 2024

Pada pengujian hipotesis, hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficients* dan tingkat signifikansinya yang kemudian disamakan dengan hipotesis penelitian. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan SmartPLS dengan tahapan awal penghitungan PLS algorithm, maka langkah selanjutnya model yang ada dilakukan *bootstrapping*. Tingkat kepercayaan sebesar 95% atau ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 2.048 dan P-values < 0,05. Sehingga, kriteria penerimaan hipotesis dan signifikan adalah ketika t-hitung > t-tabel dan P-values < 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9, maka pengujian hipotesis diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:

## Hipotesis 1

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.705. Dari hasil pengolahan data (*path coefficients*) didapatkan nilai t-hitung sebesar 5.300 (lebih besar dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai P-values 0,000 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian Hipotesis 1 dapat diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Hipotesis 2

Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.001. Dari hasil pengolahan data (*path coefficients*) didapatkan nilai t-hitung sebesar 0.002 (lebih kecil dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai P-values 0.998 (lebih besar dari 0,05), dengan demikian Hipotesis 2 tidak diterima atau motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## Hipotesis 3

Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar -0.144. Dari hasil pengolahan data (*path coefficients*) didapatkan nilai t – hitung sebesar 1.688 (lebih kecil dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai P-values 0.091 (lebih besar dari 0,05), dengan demikian Hipotesis 3 tidak diterima atau disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan.

## Hipotesis 4

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.815. Dari hasil pengolahan data (*path coefficients*) didapatkan nilai t-hitung sebesar 11.047 (lebih besar dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai P-values 0,000 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian Hipotesis 4 dapat diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Hipotesis 5**

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.071. Dari hasil pengolahan data (*path coefficients*) didapatkan nilai t-hitung sebesar 0.216 (lebih kecil dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai P-values 0.829 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian Hipotesis 5 tidak diterima atau kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji Pengaruh Mediasi****Tabel 9. Hasil Uji Mediasi**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
<b>Motivasi Kerja -&gt; Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.058	0.082	0.269	0.215	0.830
<b>Disiplin Kerja -&gt; Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	-0.010	-0.015	0.062	0.165	0.869

Sumber : Data diolah 2024

Hubungan langsung antar variabel dalam penelitian ini juga meneliti hubungan secara tidak langsung dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah sebagai variabel mediasi, kepuasan kerja berhasil menjadi variabel mediasi yang baik untuk variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Sidorukun Santosa. Uji ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Uji ini dihitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96 dan P-values < 0,05. Sehingga, kriteria penerimaan hipotesis dan signifikan adalah ketika t-hitung > t-tabel serta P-values < 0,05.

**Mediasi Untuk Disiplin Kerja**

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.058 lebih kecil dari hubungan disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0.705. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hubungannya sangat erat dan kepuasan kerja dapat meningkatkan semangat dan etos kerja pegawai, maka keberhasilan variabel kepuasan kerja memediasi tidak diterima atau disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

## Mediasi Untuk Motivasi Kerja

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar -0.010 lebih kecil dari hubungan motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0.001. Dari hasil pengolahan data (*path coefficients*) didapat nilai t-hitung sebesar 0.165 (lebih kecil dari t-tabel pada alpha 5%) dengan nilai P-values 0.869 (lebih besar dari 0,05), maka, variabel kepuasan kerja memediasi tidak diterima atau motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pembahasan di bab sebelumnya, terdapat simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian di PT Karya Sidorukun Santosa. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja karyawan di perusahaan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Motivasi tidak berpengaruh kinerja karyawan. Semakin rendah motivasi karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja karyawannya. Disiplin tidak berpengaruh terhadap proses kepuasan kerja. Semakin rendah disiplin kerja karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi Motivasi Kerja yang tersedia maka semakin meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin menurun kinerja karyawan. Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Semakin rendah tingkat disiplin seseorang maka kepuasan kerja dan kinerja karyawan semakin menurun. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin rendah motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun yang nantinya kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Karya Sidorukun Santosa terutama mengetahui pengaruh disiplin kerja motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, menjadi bahan pembelajaran ilmu di bidang manajemen, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi tambahan acuan bagi penelitian berikutnya dan sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

Ali, M., & Wahda. (2023). Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi. *Management Dynamics Conference 8*, 8(1), 516–535. <https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS>

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Gunawan Wibowo, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- Chusminah, C. (2019). Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(S1), 565 - 674. DOI: <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i3.325>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 03(01), 120–135.
- Hardisman. (2020) Analisis Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM) (Langkah Praktis SmartPLSTM 3.3 dengan Penerapan Pada Penelitian Kesehatan). Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani.
- Haryono, P. (2016). Metode SEM untuk penelitian manajemen AMOS LISREL PLS. Jawa Barat: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. (Revisi). Bumi Aksara.
- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231-240.
- Munir, Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Muslih, M., & Zamara, N. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(4), 353-371.
- Muzaki, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening: Studi pada PT Trans Rekreasindo Cabang Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim)

- Perwitasari, R. A. (2017) Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Prawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 31–39. <https://doi.org/10.47747/JNMPSDM.V4I1.1136>
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Pustaka Abadi.
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 09(03), 351–368. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037>
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 06(01).
- Retnowati, ayu nike. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (A. Sudirman, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Ritonga, M. P., Dewi, K., & Sihombing, M. J. T. (2023). Partisipasi Anggaran dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 86–92. <https://doi.org/10.55606/JUPSIM.V2I1.795>
- Rizany, I., Rusydianur, R., Risnadi, D., Adawiyah, R., Fikri, M. K., & Azhar, A. (2022). Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat selama pandemi Covid-19 di Beberapa Rumah sakit di Kalimantan Selatan. *Dunia keperawatan: Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 10(1), 1-7.
- Rizqi, M. A. (2019). *Human Resources Development (Praktik Singkat Divisi Sumber Daya Manusia)*. Deepublish.
- Saur, A., Maris, R., Surianto, M. A., & Cahyadi, N. (2022). *The Influence of Leadership, Motivation, Job Satisfaction, Work Facilities on Employee Performance*. 2(1).
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/MANAJEMEN.V6I2.201>
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari, S., Apriana, A., & Al-Amar Subang, S. (2024). Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat

# VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 4 No 2 (2024) 955 – 970 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643

DOI: 47467/visa.v4i2.2795

Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang. *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)*, 3(1), 1–13.  
<https://doi.org/10.57171/JPSI.V3I1.14>

Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.

Yuningsih, R. A., & Suwandi, S. (2024). Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 331-344.

Zahra, A. A., & Baskoro, H. (2024). Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1), 1–16.  
<https://doi.org/10.52644/JOEB.V13I1.1270>