



ISSN XXXX-XXXX  
(media online)  
profiliam-indonesia.org

---

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Mas Lestari di Kabupaten Bungo, Jambi**

*(The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance of PT Prima Mas Lestari in Bungo Regency, Jambi)*

---

Shakyla Aprisonia A<sup>1</sup>; Mutiya Fadliana<sup>2</sup>; Suharno Pawirosumarto<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Pendekatan kuantitatif dengan teknik pengujian hipotesis digunakan dalam penelitian ini. Terdapat 70 sampel dengan teknik sampel jenuh yaitu seluruh karyawan PT Prima Mas Lestari di Kabupaten Bungo, Jambi. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner secara online dan diolah menggunakan software SmartPLS 3.0 dengan teknik Structural Equation Modelling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja namun motivasi kerja ditemukan tidak signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara masing-masing motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Implikasi penelitian menekankan pada pentingnya meningkatkan kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja untuk mendorong kinerja.

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

### **Abstract**

This study aims to examine the effect of work motivation and work discipline on employee performance mediated by job satisfaction. A quantitative approach with hypothesis testing techniques was used in this study. There were 70 samples with the saturated sample technique, namely all employees of PT Prima Mas Lestari in Bungo Regency, Jambi. Data were collected through distributing questionnaires online and processed using SmartPLS 3.0 software with Structural Equation Modeling techniques. The results showed that work motivation and work discipline each had a positive and significant effect on job satisfaction. Work discipline and job satisfaction each have a positive and significant effect on performance, but work motivation is found to be insignificant to performance. Job satisfaction

---

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang; shakylaaprisonia@gmail.com

*mediates the relationship between each work motivation and work discipline on performance. The research implications emphasize the importance of increasing employee satisfaction and comfort at work to encourage performance.*

**Keywords :** Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Job Satisfaction  
**Kode JEL:**

---

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya melalui visi dan misi tergantung peran dan kualitas sumber daya manusia (Shaikh et al., 2019). Karena, jika perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang potensial akan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan (Silaen et al., 2021). Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak pekerja memberi kontribusi kepada perusahaan yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Waruwu, 2018). Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkinerja tinggi lebih berhasil dalam mencapai keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang bagi perusahaannya.

PT Prima Mas Lestari adalah perusahaan yang merupakan salah satu anak perusahaan dari Asian Agri. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1979 yang bergerak dibidang pengolahan minyak kelapa sawit untuk menghasilkan minyak inti sawit (Palm Kernel Oil, PKO). Industri kelapa sawit terdiri dari beberapa segmen industri yaitu budidaya perkebunan, pabrik kelapa sawit, industri pengolahan, dan perdagangan. Umumnya industri yang banyak diusahakan di Indonesia adalah segmen perkebunan dan pabrik minyak kelapa sawit. Dalam perusahaan ini tentunya pimpinan perusahaan mempunyai harapan yang besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerjanya. Keberhasilan PT Prima Mas Lestari tergantung kepada kinerja dan kepuasan karyawan, maka dari itu PT Prima Mas Lestari berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai secara maksimal.

Untuk mengetahui hasil kinerja pada PT Prima Mas Lestari dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Data Pencapaian Target Crop PT Prima Mas Lestari Tahun 2017-2023

No.	Tahun	Target Pencapaian	Realisasi	%
1.	2017	150.000,00	140.887,55	93,92%
2.	2018	160.000,00	150.467,03	94,04%
3.	2019	155.000,00	152.271,03	98,23%

4.	2020	160.000,00	135.605,70	84,75%
5.	2021	165.000,00	162.940,00	98,75%
6.	2022	160.000,00	150.467,00	90,75%
7.	2023	165.000,00	162.940,00	98,75%

*Sumber: PT Prima Mas Lestar (PML), Tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target dari 7 tahun terakhir mengalami pasang surut. Pada tahun 2017 pencapaian target yang telah direalisasi sebesar 140.887,55 dengan persentase 93,92% dan mengalami kenaikan pada tahun 2018 sebesar 150.467,03 dengan persentase 94,04% lalu pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 152.271.03 dengan persentase 98,23% dan pada tahun 2020 mengalami penurunan yaitu sebesar 135.605,70 dengan persentase 84,75% dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan lagi pada realisasinya yaitu sebesar 162.940,00 tetapi persentase nya mengalami kenaikan 98,75%, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan lagi sebesar 150,467,00 dengan persentase 90,75% kembali lagi pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2023 megalami peningkatan lagi dari tahun sebelumnya sebesar 162.940,00 dengan persentase 98,75%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kepuasan kerja di PT Prima Mas Lestari.

Berdasarkan wawancara tidak terstruktur pra survei dengan 4 orang karyawan, ditemukan bahwa pengawasan oleh beberapa pimpinan terhadap karyawan di PT Prima Mas Lestari sangatlah kurang, ini terlihat dari supervisi yang jarang mengecek dan mengawasi kondisi kinerja karyawan, sehingga menyebabkan karyawan memiliki persepsi ada atau tidaknya pimpinan sama saja. Hal ini dikarenakan kurangnya rasa peduli terhadap karyawan sehingga para karyawan menganggap remeh pemimpinnya. Ini juga terlihat dari tidak tegasnya peraturan untuk para karyawan yang melanggar peraturan, dan mudahnya mengajukan izin untuk tidak mengikuti kegiatan karyawan.

Kinerja akan meningkat apabila kepuasan pekerja dapat dijaga perusahaan (Eliyana & Ma'arif, 2019; Hendri, 2019; Wau, 2021; Marina et al., 2023; Santi, 2024; Zahari, 2024; Keltu, 2024; Xiao et al., 2024). Kepuasan kerja adalah kunci bagi setiap individu dan perusahaan dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan. Pekerja merasa puas dan menikmati pekerjaan mereka karena mereka mendapatkan pujian untuk pekerjaan mereka, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang sesuai. Pekerja yang lebih memilih menikmati kepuasan kerja di tempat kerja akan memberikan prioritas lebih tinggi pada pekerjaan mereka (Marina et al., 2023). Thangaswamy dan Thiyagaraj (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang dan prestasinya.

Derajat kepuasan kerja berasal dari faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja (Nasrul et al., 2021; Julaela, 2017). Motivasi kerja merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya ke arah tujuan-tujuan dalam suatu organisasi (Sanaba et al., 2022). Sedangkan, disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku (Sadat et al., 2020).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa masing-masing motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Candana et al., 2020; Feel et al., 2018; Nasrul et al., 2021; Athar, 2020; Azhar et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa penting untuk mencari tahu lebih banyak terkait faktor-faktor tersebut karena dapat memberikan arti yang signifikan bagi derajat kepuasan pekerja dan dampaknya pada keberhasilan perusahaan. Pengaruh kepuasan ditemukan positif dan signifikan terhadap kinerja (Purba et al., 2019), namun ditemukan pengaruh yang tidak signifikan oleh Putra et al. (2023). Kemudian, hasil mediasi oleh kepuasan kerja pada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja menunjukkan hubungan yang signifikan (Nugrahaningsih & Julaela, 2017), namun penelitian oleh Purba et al. (2019) menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat gap penelitian yang menunjukkan perbedaan hasil sehingga penelitian ini semakin menarik untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini menawarkan model konseptual yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

## **2. Metodologi**

### **2.1. Pengembangan Model**

#### **2.1.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performa seseorang (Candana et al., 2020). Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Candana et al. (2020) menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

*H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja*

#### **2.1.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Feel et al. (2018), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja. Peningkatan pada kepuasan kerja terjadi seiring peningkatan pada disiplin kerja.

*H2 : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja*

### **2.1.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Athar, 2020). Pada umumnya orang-orang yang berkecimpungan dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses ke karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan itu sendiri dan kepentingan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nasrul et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*H3 : motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

### **2.1.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Feel et al, 2018; Ekhsan, 2019; Jufrizen, 2021; Rinaldi & Prima, 2024). Azhar et al. (2020) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gaya kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin baik.

*H4 : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

### **2.1.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi dan tergantung pada keinginan individu tersebut. Semakin besar kepuasan, semakin tergantung pula pada sistem nilai yang diterapkan. Semakin tinggi peringkat kinerja yang diinginkan individu, semakin puas dia dengan aktivitas ini. Oleh karena itu, kepuasan merupakan ukuran perasaan sejahtera atau tidak bahagia, kepuasan atau ketidakpuasan seseorang. Tidaklah mudah untuk membangkitkan kepuasan karyawan dengan variabel-variabel yang mempengaruhinya, seperti disiplin kerja dan keterlibatan karyawan dalam bisnis yang baik yang dapat diterima. Dibutuhkan disiplin kerja tingkat tinggi untuk membawa filosofi perusahaan ke depan. Dengan kata lain, harus ada kesadaran nasional sesuai dengan hakikat pembangunan yang ditujukan untuk pertumbuhan, perubahan dan kemajuan. Ketika karyawan menjadi target pengembangan simultan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purba et al. (2019), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*H5 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

### **2.1.6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Motivasi kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan

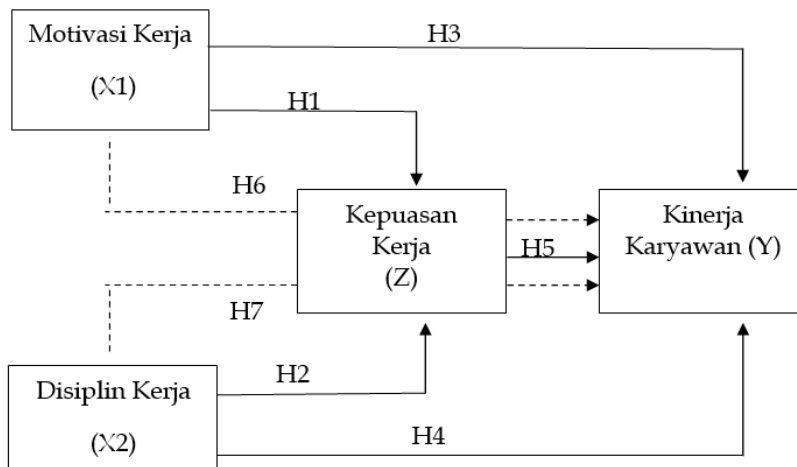
peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang besar, maka semangat kerja yang dimiliki karyawan akan menjadi lebih baik saat menjalankan pekerjaan. Kinerja karyawan ini mengacu pada hasil kerja dan sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019), kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

*H6 : kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan*

#### **2.1.7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dan latihan rutin karyawan yang menunjukkan keseriusan tim internal. Disiplin yang terbentuk dalam diri karyawan yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan kerja perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih dan Julaela (2017), disiplin kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

*H7 : kepuasan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan*



Sumber: Pengembangan model, 2025

Gambar 1. Desain Penelitian

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Dimensi/Indikator	Skala
Motivasi kerja (Purba et al., 2019)	Daya pendorong Kemauan Kerelaan Membentuk keahlian Membentuk keterampilan Tanggung jawab Kewajiban Tujuan	1-5
Disiplin kerja (Belti & Osnardi, 2020)	Kehadiran Kepatuhan pada peraturan Kepatuhan Bekerja etis	1-5
Kepuasan kerja (Purba et al., 2019)	Gaji Pekerjaan itu sendiri Rekan kerja Atasan Promosi Lingkungan kerja	1-5
Kinerja karyawan (Athar, 2020)	Kualiatas Kuantitas Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian Komitmen kerja	1-5

Sumber: Rangkuman teori, 2025

## 2.2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Struktur kuisioner didasarkan pada skala likert lima poin, yang memungkinkan responden untuk menentukan keputusan: (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) netral; (4) setuju; dan (5) sangat setuju. Sampel yang diambil berjumlah 65 orang dengan teknik sampel jenuh yaitu seluruh karyawan PT Prima Mas Lestari di Kabupaten Bungo, Jambi.

## 2.3. Metode Analisis

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan uji hipotesis. Metode penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) (Hair et al., 2017) dengan software SmartPLS 3.0. Pengujian yang dilakukan meliputi uji outer model (uji validitas dan uji reliabilitas) dan uji inner model (*r-square* dan uji hipotesis).

## 3. Hasil

### 3.1.Responden

Data penelitian diperoleh dari 70 karyawan PT Prima Mas Lestari di Kabupaten Bungo, Jambi dengan karakteristik yang dirangkum pada tabel 3.

Tabel 3. Data Responden

Variabel	Jumlah	Persen
<i>Jenis Kelamin</i>		
- Laki-Laki	27	38,57
- Perempuan	43	61,43
<i>Usia</i>		
- 20-25 tahun	15	21,43
- 26-35 tahun	33	47,14
- Diatas 35 tahun	22	31,43
<i>Pendidikan Terakhir</i>		
- SMA	22	31,43
- DIII	13	18,57
- S1	30	42,86
- S2	5	07,14
<i>Lama Bekerja</i>		
- 1-5 tahun	16	22,86
- 6-10 tahun	28	40,00
- Diatas 10 tahun	26	07,14

*Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2025*

Tabel 3 menunjukkan data responden yaitu karyawan PT Prima Mas Lestari di Kabupaten Bungo, Jambi yang menjadi sampel penelitian sebanyak 70 orang. Sebagian besar responden adalah laki-laki, berusia antara 25 sampai 35 tahun, pendidikan terakhir S1, dan lama bekerja antara 6 tahun sampai 10 tahun.

### 3.2.Analisis

Hasil pengujian outer yang digunakan untuk pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Outer Model

Variabel/Indikator	Outer Loading	Crombach Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Motivasi Kerja		0,936	0,944	Reliabel
- Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	0.720			Valid
- Pemberian penghargaan atas prestasi karyawan akan memberi motivasi kerja karyawan	0.854			Valid



Variabel/Indikator	<i>Outer Loading</i>	Crombah Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
- Daya dorong dalam diri sendiri untuk menyelesaikan tugas sangat diperlukan	0.826			Valid
- Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja	0.561			Valid
- Saya menikmati persaingan dalam bekerja	0.791			Valid
- Adanya penghargaan yang diberikan perusahaan bagi karyawan yang berprestasi sehingga kemauan karyawan untuk menyelesaikan tugas menjadi lebih besar	0.898			Valid
- Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan	0.676			Valid
- Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja anda	0.828			Valid
- Menciptakan rasa rela untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya sangat diperlukan	0.731			Valid
- Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan	0.647			Valid
- Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja anda	0.724			Valid
- Diklat untuk semua karyawan perlu dilakukan untuk membentuk keahlian masing-masing karyawan	0.829			Valid
- Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan	0.699			Valid
- Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan anda	0.591			Valid
- Karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan lainnya untuk menyelesaikan	0.461			Valid

Variabel/Indikator	Outer Loading	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
tugas sangat diperlukan dalam suatu instansi perusahaan				
Disiplin Kerja		0,916	0,927	Reliabel
- Sistem pendataan kehadiran sudah efektif	0.644			Valid
- Saya tidak pernah absen saat hari kerja	0.680			Valid
- Saya selalu tepat waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan	0.668			Valid
- Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai aturan perusahaan.	0.800			Valid
- Saya menerapkan peraturan perusahaan dengan tidak membocorkan data - data perusahaan yang dianggap penting	0.615			Valid
- Saya selalu mengikuti prosedur sesuai arahan perusahaan	0,647			Valid
- Saya menaati semua peraturan yang dibeikan perusahaan	0.664			Valid
- Sebagai seorang bendahara perusahaan saya melakukan pendataan keuangan tepat waktu setiap bulannya	0.682			Valid
- Pendataan pemasukan di lakukan tepat waktu sesuai aturan perusahaan	0.809			Valid
- Saya bekerja menggunakan etika dalam perusahaan dan sesama karyawan	0.777			Valid
- Kerjasama sudah berjalan baik antar karyawan	0.786			Valid
- Saya segera melakukan pekerjaan lain setelah pekerjaan satu selesai	0.791			Valid
Kepuasan Kerja		0,942	0,949	Reliabel
- Saya merasa kantor sudah memberikan gaji karyawan	0.692			Valid

Variabel/Indikator	Outer Loading	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
sesuai dengan standar yang berlaku				
- Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya	0.698			Valid
- Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku	0.702			Valid
- Saya puas dengan ringannya pekerjaan saya	0.569			Valid
- Saya puas dengan variasi pekerjaan yang saya lakukan	0.806			Valid
- Saya puas dengan kesesuaian pekerjaan yang saya terima dengan keinginan/kemauan saya	0.798			Valid
- Saya senang dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	0.617			Valid
- Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya	0.687			Valid
- Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	0.621			Valid
- Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan lainnya	0.588			Valid
- Saya merasa atasan juga membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan	0.705			Valid
- Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan	0.656			Valid

Variabel/Indikator	Outer Loading	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
- Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan	0.673			Valid
- Saya senang dengan tingkat kemajuan karyawan	0.756			Valid
- Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	0.742			Valid
- Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	0.761			Valid
- Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	0.860			Valid
- Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai	0.838			Valid
Kinerja Karyawan		0,945	0,950	Reliabel
- Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.	0.774			Valid
- Saya selalu memperbaiki kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0.768			Valid
- Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan pihak yang saya layani	0.771			Valid
- Saya fokus pada pencapaian target	0.734			Valid
- Saya merasa target yang diberikan cukup menantang dan realistis	0.734			Valid
- Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan atasan	0.713			Valid

Variabel/Indikator	Outer Loading	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
- Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja	0.702			Valid
- Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sebelum waktu selesai yang ditentukan oleh perusahaan	0.635			Valid
- Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	0.790			Valid
- Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	0.594			Valid
- Saya berusaha lebih keras dari pada yang lain	0.622			Valid
- Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	0.726			Valid
- Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perlu bantuan orang lain	0.642			Valid
- Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri	0.749			Valid
- Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain	0.738			Valid
- Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	0.732			Valid
- Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	0.750			Valid
- Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	0.730			Valid

---

*Sumber: Hasil Pengolahan, 2025*

Hampir seluruh indikator pada setiap variabel telah valid karena telah lebih besar daripada 0,7 kecuali beberapa indikator. Indikator-indikator ini tetap dipertahankan karena nilai outer loadingnya tidak ada yang lebih kecil dari 0,4 dan telah mendekati

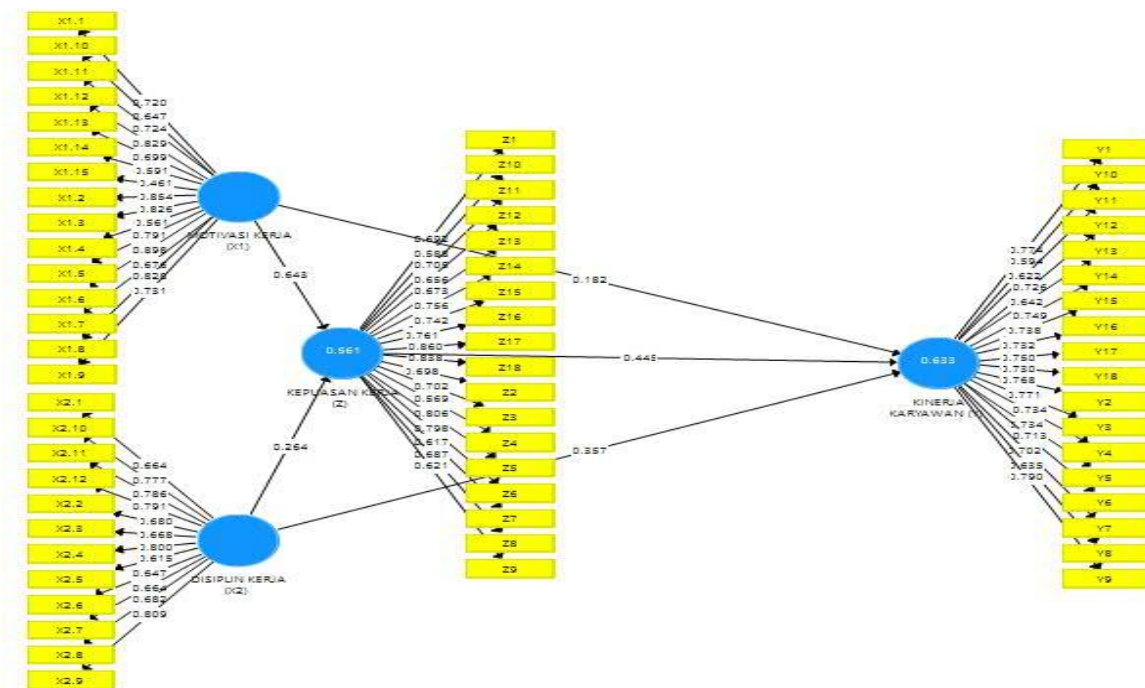
0,7. Seluruh variabel juga telah reliabel karena telah memenuhi cut off yang digunakan dalam penelitian ini (cronbach alpha motivasi kerja 0,936; disiplin kerja 0,916; kepuasan kerja 0,942; dan kinerja karyawan 0,945 lebih besar dari 0,7 sedangkan composite reliability motivasi kerja 0,944; disiplin kerja 0,927; kepuasan kerja 0,949; dan kinerja karyawan 0,950 lebih besar dari 0,8).

Tabel 5. Indeks Pengujian Model

Endogenous Variabel	Cut of Value	Hasil Analisis	Evaluasi model
R <sup>2</sup>			
- Kepuasan Kerja	ε 0,20	0,561	Fit
- Kinerja Karyawan	ε 0,20	0,633	Fit

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Model dapat diterima karena seluruh variabel endogen memiliki nilai R square lebih besar dari 0,2. Variabel endogen kepuasan kerja memiliki nilai R square 0,561 atau dalam kategori sedang sedangkan variabel endogen kinerja karyawan dengan nilai R square 0,633 yang juga dalam kategori sedang.



Sumber: Data penelitian diolah, 2025

Gambar 2. Hasil Analisis

Gambar 2 menunjukkan estimasi dari indikator ke variabel dan keterkaitan antar variabel. Seluruh indikator telah berkontribusi membentuk variabel masing-masing. Indikator X1.6 merupakan indikator utama pembentuk motivasi kerja, X2.9 sebagai

indikator utama disiplin kerja, Z17 sebagai indikator utama kepuasan kerja dan Y1 merupakan indikator utama dari kinerja karyawan.

Tabel 6. Estimasi

Alur	Jenis	Std. Estimates	P-Value	Kesimpulan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	Langsung	0,643	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja	Langsung	0,265	0,004	Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	Langsung	0,182	0,145	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	Langsung	0,357	0,002	Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	Langsung	0,445	0,001	Signifikan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	Tidak Langsung	0,286	0,010	Signifikan
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	Tidak Langsung	0,117	0,025	Signifikan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2025

Tabel 6 menunjukkan alur pengaruh antar variabel dalam model. Motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja namun motivasi kerja ditemukan tidak signifikan terhadap kinerja. Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing terhadap kinerja ditemukan positif dan signifikan melalui kepuasan kerja.

## 4. Pembahasan

### 4.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian menghasilkan temuan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT Prima Mas Lestari berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,643 dan *p-value* 0,000. Semakin baik atau semakin besar motivasi dimiliki oleh karyawan di PT Prima Mas Lestari akan mendorong munculnya kepuasan karyawan tersebut dalam bekerja. Dengan kata lain motivasi kerja yang meningkat akan mendorong karyawan untuk merasa nyaman saat bekerja di lingkungan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Candana et al., 2020) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat mendorong rasa puas karyawan tersebut secara keseluruhan. Hal ini memberi konsekuensi perlunya motivasi kerja yang besar dalam menjalankan pekerjaan.

#### **4.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT Prima Mas Lestari berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,265 dan *p-value* 0,004. Semakin patuh atau semakin taat karyawan di PT Prima Mas Lestari maka akan mendorong munculnya kepuasan karyawan tersebut dalam bekerja. Dengan kata lain disiplin kerja yang meningkat akan mendorong karyawan untuk merasa nyaman saat bekerja di lingkungan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Penelitian lainnya oleh Feel et al. (2020) juga menemukan hal yang sama. Bahwa tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan dapat mendorong rasa puas karyawan tersebut secara keseluruhan. Hal ini memberi konsekuensi perlunya rasa memiliki dan kepatuhan karyawan baik dari segi SOP kerja maupun dari segi pribadi dalam menjalankan pekerjaan.

#### **4.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian menghasilkan temuan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT Prima Mas Lestari berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,182 dan *p-value* 0,145. Semakin baik atau semakin besar motivasi yang dimiliki oleh karyawan di PT Prima Mas Lestari akan mendorong semakin baiknya hasil kerja karyawan tersebut dalam bekerja namun dengan pengaruh yang tidak begitu besar. Dengan kata lain peningkatan motivasi kerja belum dapat mendorong karyawan untuk sedikit lebih cekatan saat bekerja di lingkungan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Hadi & Irbayuni, 2021) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat mendorong hasil kerja karyawan tersebut namun dengan pengaruh yang tidak begitu besar. Hal ini memberi konsekuensi perlunya motivasi kerja yang lebih besar lagi kedepannya dalam menjalankan pekerjaan.

#### **4.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT Prima Mas Lestari berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,357 dan *p-value* 0,002. Semakin patuh atau semakin taat karyawan di PT Prima Mas Lestari maka akan mendorong hasil kerja. Dengan kata lain peningkatan pada tingkat disiplin kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih baik dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Feel et al, 2018; Ekhsan, 2019; Jufrizen, 2021; Rinaldi & Prima, 2024) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan mampu mendorong hasil kerja karyawan



tersebut secara keseluruhan. Hal ini memberi konsekuensi perlunya rasa memiliki dan kepatuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

#### **4.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT Prima Mas Lestari berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,445 dan *p-value* 0,001. Semakin nyaman dan semakin puas karyawan di PT Prima Mas Lestari maka akan mendorong hasil kerja karyawan tersebut dalam bekerja. Dengan kata lain peningkatan pada tingkat kepuasan kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih baik dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Purba et al., 2019) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan belum mampu mendorong hasil kerja karyawan tersebut secara keseluruhan. Hal ini memberi konsekuensi perlunya menumbuhkan rasa nyaman karyawan yang lebih efektif dalam menjalankan pekerjaan.

#### **4.6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Penelitian menghasilkan temuan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT Prima Mas Lestari berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,286 dan *p-value* 0,010. Semakin baik atau semakin besarnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan di PT Prima Mas Lestari mampu mendorong semakin baiknya hasil kerja karyawan tersebut dalam bekerja setelah dipertengahi oleh kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Nabawi, 2019) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Kepuasan kerja dapat secara efektif meningkatkan hubungan motivasi kerja dengan hasil kerja karyawan tersebut secara keseluruhan. Hal ini memberi konsekuensi perlunya menumbuhkan rasa nyaman karyawan yang lebih berdampak dalam menjalankan pekerjaan.

#### **4.7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Penelitian menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT Prima Mas Lestari berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,117 dan *p-value* 0,025. Semakin baiknya tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan di PT Prima Mas Lestari mampu mendorong semakin baiknya hasil kerja karyawan tersebut dalam bekerja setelah dipertengahi oleh kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Kepuasan kerja dapat secara efektif meningkatkan hubungan motivasi kerja dengan hasil kerja karyawan tersebut secara keseluruhan. Hal ini memberi konsekuensi perlunya menumbuhkan rasa puas karyawan yang lebih signifikan dalam menjalankan pekerjaan.

## 2. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja namun motivasi kerja ditemukan tidak signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara masing-masing motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Implikasi penelitian menekankan pada pentingnya meningkatkan kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja pun dapat meningkat. Peneliti berikutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel dan model penelitian yang lebih kompleks. Selain itu, peneliti berikutnya juga dapat memperbanyak sampel dan memilih objek penelitian yang lebih besar lagi agar ditemukan hasil yang lebih kuat.

## Daftar Pustaka

- Athar, H. S., . (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57–64.
- Athar, H. S., . (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57–64.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *JEMSI*, 2(1).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Eliyana, A., & Ma’arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Hadi, S. P., & Irbayuni, S. (2021). Article Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Thousand Oaks. *Sage*, 165.

- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208-1234.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Keltu, T. T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10(8).
- Marina, M., Saluy, A. B., & Kemalasari, N. (2023). The Effect of Work Motivation on Career Development and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction As Mediation Variables. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 1(2), 63-77.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasrul, H. W., Irawati, D., & Ratnasari, S. L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 555-568.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, 4(1).
- Purba, Deni Candra, V. P. . L., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 841–850.
- Purba, Deni Candra, V. P. L., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 841–850.
- Rinaldi, D. R., & Prima, A. P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan DPMPSTP Kota Solok. *Impact Journal-Management Business and Finance*, 1(1), 44-53.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83-96.
- Santi, S. (2024). The Effect Of HR Management And Career Development On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In The Education Office And The Culture Of Padang Panjang City. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(1), 118-128.

- Shaikh, S. H., Shaikh, H., & Shaikh, S. (2019). The impact of job satisfaction and job dissatisfaction on Herzberg theory: A case study of Meezan Bank Limited and National Bank Limited. *International Journal of Business and Social Science*, 10(6), 143–147. DOI: <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n6p16>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Thangaswamy, A., & Thiyagaraj, D. (2017). Theoretical concept of job satisfaction-a study. *International Journal of Research*, 5(6), 464-470.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41–52.
- Wau, J. (2021). The Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 7(2), 262-262.
- Xiao, H., Xie, W., & Liu, B. (2024). An empirical study on the influence of new generation employees' job satisfaction on contextual performance in the energy industry. *Heliyon*, 10(9).
- Zahari, M., Akbar, A., & Situmorang, L. T. (2024). The Influence of Democratic Leadership Style and Career Development on Employee Performance Mediated by Jambi Province Regional Secretariat Organization Bureau Employee Job Satisfaction. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 5(3), 265-277.