



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Tinaru

Shelbyna Revania Ramda Saragih ¹, Selvi Yona Sari ², Della Asmaria Putri ^{3*}

¹⁻³ Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Korespondensi penulis: dellaasmariaputri03@gmail.com *

Abstract. This research aims to analyze the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance, with work discipline as an intervening variable at PT Tinaru. Work motivation and job satisfaction are key factors that determine the effectiveness and productivity of the workforce in an organization. This research employs a quantitative method with a survey approach, where data is collected through questionnaires distributed to employees of PT Tinaru. The data analysis technique used is multiple linear regression with a mediation test to examine the role of work discipline in the relationship between motivation and job satisfaction on employee performance. The results of the study indicate that work motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, both directly and through work discipline. Work discipline is proven to be an intervening variable that strengthens the relationship between work motivation and job satisfaction on employee performance. Therefore, the company is advised to enhance the factors that support work motivation and job satisfaction, as well as enforce work discipline to optimize employee productivity.

Keywords: Employee performance, Job satisfaction, PT Tinaru, Work motivation, Work discipline

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Tinaru. Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas dan produktivitas tenaga kerja dalam suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Tinaru. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji mediasi untuk mengetahui peran disiplin kerja dalam hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja. Disiplin kerja terbukti menjadi variabel intervening yang memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan faktor-faktor yang mendukung motivasi kerja dan kepuasan kerja serta menegakkan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan, PT Tinaru.

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi, peran Sumber Daya Manusia (SDM) semakin penting. Organisasi atau instansi dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti persaingan yang intens, kemajuan teknologi, dan perubahan kebutuhan pasar. Organisasi atau instansi tidak hanya harus menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, namun juga mampu beradaptasi terhadap perubahan yang begitu cepat. Oleh karena itu, strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif harus bertujuan untuk membangun budaya kerja yang inovatif, integratif, dan berorientasi pada kinerja. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya terbatas pada rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mencakup aspek motivasi, kepuasan kerja, dan

kedisiplinan. Ketiga aspek ini memiliki peran signifikan dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan mendukung.

Karyawan dalam suatu organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka. Melakukan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama mengharapkan hasil yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator yang baik bagi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerjanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika disebut dengan kinerja, Menurut (Rusmewahni, 2023) Kinerja karyawan yang baik menunjukkan bahwa perusahaan telah mengelola tenaga kerjanya secara efektif. Sebaliknya, perusahaan dikatakan gagal dalam mengelola karyawan apabila tidak dapat mengelola karyawan secara efektif. Semua perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan, dan salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Motivasi kerja berasal dari rasa kebutuhan diri dan motivasi keinginan pribadi yang bertujuan untuk mencapai kepuasan. Identifikasi kebutuhan merupakan langkah pertama dalam proses motivasi. Karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang unik, memotivasi mereka untuk bekerja juga bervariasi, salah satunya yang berkontribusi pada kompleksitas proses. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh seberapa termotivasi mereka di tempat kerja (Harahap&Tirtayasa,2020).

Kepuasan kerja merupakan dimana seorang karyawan merasa puas atau puas dengan apa yang mereka lakukan atau capai selama di tempat kerja atau organisasi tersebut. Menurut (Hafizh, 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Sedangkan Locke dalam Luthans Melalui (Hafizh, 2023) bahwasanya kepuasan kerja berasal dari nilai suatu pekerjaan atau pengalaman pribadi karyawan dan merupakan keadaan emosional yang positif. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa karyawan yang menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka saat bekerja di suatu organisasi atau perusahaan dikatakan puas dengan pekerjaan mereka.

Kedisiplinan adalah komponen penting yang memungkinkan seseorang mencapai hasil kerja yang lebih baik. Ketika karyawan menghargai dan mematuhi aturan yang ada, disiplin muncul. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih patuh terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan, memiliki tingkat kehadiran yang baik,

serta mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Disiplin kerja yang buruk dapat menyebabkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan, rendahnya efisiensi kerja, serta menurunnya kredibilitas perusahaan dimata klien atau mitra bisnis (Jamilah, 2024).

Berikut merupakan tabel laporan absensi bulanan hasil kinerja Area Lapangan Golf Karyawan PT Tinaru:

Tabel 1 Laporan Absensi Bulanan Hasil Kinerja Area Lapangan Golf Karyawan PT Tinaru

No	Bulan	Hadir	Libur	Persentase
1	Desember 2023	417	33	92,7%
2	Januari 2024	436	14	96,9%
3	Februari 2024	433	17	96,2%
4	Maret 2024	437	13	97,1%
5	April 2024	434	16	96,4%
6	Mei 2024	420	30	93,3%
7	Juni 2024	410	40	91,1%
8	Juli 2024	429	21	95,3%
9	Agustus 2024	438	12	97,3%
10	September 2024	434	16	96,4%
11	Oktober 2024	427	23	94,9%
JUMLAH				100 %

Sumber : PT Tinaru (Desember 2023- Oktober 2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa kehadiran karyawan dari bulan Desember 2023 sampai Oktober 2024 Pada Area Lapangan Golf PT Tinaru belum tercapainya kinerja yang maksimal seperti yang sudah ditetapkan, Sebagaimana pada data tabel diatas bahwasanya tingkat ketidakhadiran (libur) karyawan PT Tinaru cukup tinggi. Dimana terlihat pada bulan Desember 2023 dengan jumlah sebanyak 33 kali yang tidak hadir (libur), Mei 2024 dengan jumlah sebanyak 30 kali yang tidak hadir (libur), dan Juni 2024 dengan jumlah sebanyak 40 kali yang tidak hadir (libur). Hal ini mengindikasikan bahwa menurunnya

Motivasi karyawan untuk bekerja, Ini menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja karyawan bisa berdampak pada turunnya kinerja karyawan dan motivasi mereka. Jadi, jelas ada hubungan kuat antara motivasi kerja, disiplin karyawan, dengan kinerja perusahaan.

Tabel 2 Laporan Absensi Hasil Kinerja Area Dept. Rendal Produksi, Unit Penunjang produksi PT Semen Padang Karyawan PT Tinaru

No	Bulan	Ketrlambatan	Mangkir	% Keterlambatan	% Mangkir
1	Desember 2023	17 Karyawan	-	65,4 %	-
2	Januari 2024	19 Karyawan	-	73,1 %	-
3	Februari 2024	13 Karyawan	3 Karyawan	50 %	11,6 %
4	Maret 2024	9 Karyawan	4 Karyawan	34,6 %	15,4 %
5	April 2024	8 Karyawan	2 Karyawan	30,8 %	7,7 %
6	Mei 2024	10 Karyawan	4 Karyawan	38,5 %	15,4 %
7	Juni 2024	8 Karyawan	4 Karyawan	30,8 %	15,4 %
8	Juli 2024	9 Karyawan	5 Karyawan	34,6 %	19,2 %
9	Agustus 2024	11 Karyawan	-	42,3 %	-
10	September 2024	6 Karyawan	-	23,1 %	-
11	Oktober 2024	6 Karyawan	-	23,1 %	-
JUMLAH		26 Karyawan		100 %	

Sumber : Dari PT Tinaru (Desember 2023 – Oktober 2024)

Dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa ternyata dalam 6 bulan berturut- turut semakin meningkat angka kemangkiran (libur) para karyawan. Dari yang awalnya 3 Karyawan pada bulan Februari 2024 meningkat menjadi 5 Karyawan pada bulan Juli 2024. Kenaikan angka kemangkiran karyawan kebanyakan terjadi karena motivasi kerja yang kurang, disiplin yang rendah, lingkungan kerja yang tidak nyaman, gaji yang dirasa kurang, rasa bosan dengan pekerjaan, dan hubungan antar karyawan yang tidak akur. Tetapi yang paling besar pengaruhnya ke kinerja karyawan itu sebenarnya adalah motivasi kerja.

Fenomena yang terjadi di PT Tinaru menunjukkan adanya keterlambatan dan tingkat absensi yang cukup tinggi, yang dapat berdampak pada produktivitas perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, masih terdapat sejumlah karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah, yang tercermin dari tingkat absensi yang tinggi serta keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, beberapa karyawan mengungkapkan ketidakpuasan mereka terhadap sistem kompensasi dan lingkungan kerja, yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja mereka. Masalah-masalah ini jika tidak segera diatasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan serta meningkatnya tingkat turnover karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan perusahaan dapat menciptakan taktik yang lebih ampuh dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, serta disiplin kerja karyawan guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Tinaru** ”

2. KAJIAN TEORITIS

Tinjauan Teory

Pada penelitian ini penulis membagi tiga kelompok yang mendasari teori-teori selanjutnya yakni: *grand teory*, *middle teory* dan *aplied teory*. Dalam penelitian ini grand theory yang akan dijadikan landasan penelitian ini adalah pengertian manajemen dan fungsi-fungsi manajemen. middle theory adalah pengertian manajemen sumber daya manusia dan perencanaan manajemen sumber daya manusia. aplied theory terdiri dari Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja.

Manajemen

Manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan. pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi). dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut (Bhestari, 2020) Fungsi Manajemen yaitu semua manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengendalian suatu organisasi dan lingkungannya agar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapain tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seberapa besar kontribusi karyawan terhadap bisnis atau organisasi perusahaan, dan keberhasilan kerja dapat dilihat dari upaya karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban. Standar kinerja diperlukan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Salah satu cara untuk menilai apakah kinerja baik atau tidak adalah dengan menggunakan standar kinerja (Adolph, 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah dimana keadaan pikiran yang memotivasi seseorang untuk terlibat dalam perilaku tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi karyawan akan meningkatkan tingkat antusiasme mereka dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. (H Kara, 2020).

Kepuasan Kerja

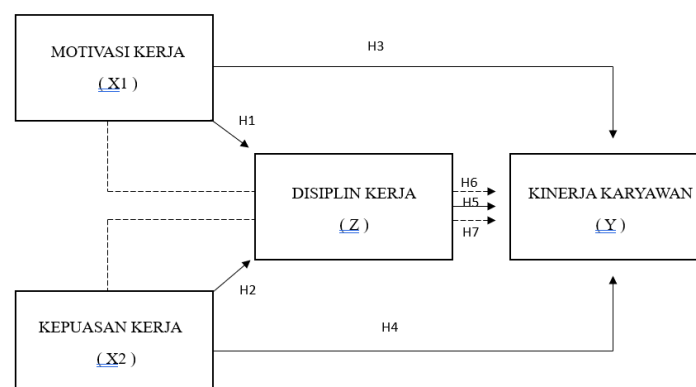
Kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep tunggal sebenarnya, kepuasan kerja merupakan reaksi afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Satu aspek pekerjaan dapat membuat seseorang relatif bahagia, sementara aspek lain atau lebih dapat membuat mereka tidak bahagia (Steven & Prasetyo, 2020).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan manajer untuk dapat berkomunikasi dengan karyawan mereka untuk mendorong perubahan perilaku dan meningkatkan kesadaran mereka tentang standar perusahaan yaitu disiplin kerja (Aisyah, 2021).

Hipotesis

- H1: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja
- H2: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja
- H3: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- H4: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- H5: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- H6: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening
- H7: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening



Gambar 1. Kerangka Pikir

3. METODE PENELITIAN

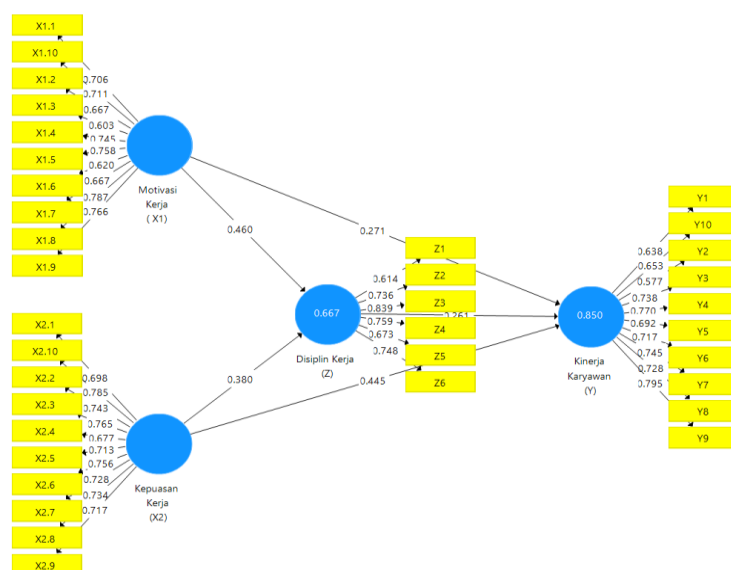
Penelitian ini dilakukan di PT Tinaru, PT Tinaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa Outsourcing yang beralamat di Jl. Mesjid lama NO.15 RT.003-RW.008, Kel.Indarung, Kec.Lubuk kilangan, Kota Padang, Sumatera Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang menguji hipotesis yang ada. Metode pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif, untuk populasi didalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT Tinaru dengan jumlah 61 sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, sebanyak 61 jiwa. Sampel yang digunakan penelitian ini adalah semua dari populasi penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian hubungan antara skor item atau indikator dan skor konstruk yang mewakili tingkat validitas item merupakan tujuan analisis Outer Model. Penelitian di Outer Model dipandu oleh temuan uji coba kuesioner untuk setiap variabel penelitian. Outer Model dinilai menggunakan tiga kriteria yaitu, reliabilitas komposit, validitas diskriminan, dan validitas konvergen. Kolerasi diperiksa atau dipastikan selama tahap pengembangan jika nilainya berada dalam kisaran 0,50 dan 0,6. Nilai validitas konvergensi penelitian tidak boleh melebihi 0,7%.

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Sumber: Hasil *Outer Model*, 2025

Gambar 2. Hasil Pengujian *Outer Loading*

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loadingnya di bawah 0.5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Berikut nilai R-Square:

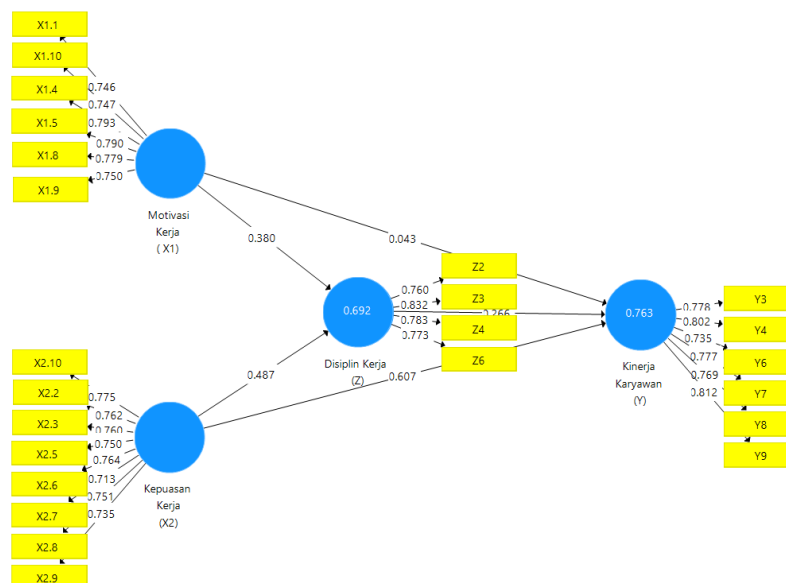
Tabel 3 Hasil R-Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Disiplin Kerja (Z)	0,692	0,682
Kinerja Karyawan (Y)	0,763	0,750

Sumber: Hasil Outer Model, 2025

Pada tabel 1.3 terlihat nilai R Square konstruk Disiplin Kerja sebesar 0,692 atau sebesar 69,2% (termasuk ke dalam kategori kuat) yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R Square untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,763 atau sebesar 76,3% (termasuk ke dalam kategori kuat) menunjukan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Motivasi kerja, Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 24% yang di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R- Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian *inner model* (model struktural. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS:



Sumber: Hasil Inner Model, 2025

Gambar 3. Structural Model Inner

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengatasi masalah penelitian saat ini tentang efek langsung dan tidak langsung dari variabel mediasi pada konstruk laten eksogen dan endogen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dievaluasi dengan membandingkan besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel sebesar 1,99 pada alfa 5%. Pada alfa 5%, H_0 ditolak jika nilai t-statistik atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,99, dan H_a diterima jika nilai t-statistik atau t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar 1,99. Berikut Hasil pengujianhipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

Hubungan	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	T Statistic ((O/STDEV\)	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0,380	0,374	2,706	0,007	Diterima
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,043	0,038	0,358	0,721	Ditolak
Kepuasan Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0,487	0,480	3,734	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,607	0,602	4,356	0,000	Diterima
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,266	0,264	2,223	0,027	Diterima

Sumber : Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik Kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai original sampel sebesar 0,380 dengan nilai t-statistik lebih besar 2,706 atau ($2,706 > t\text{-tabel } 1,99$) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,007 < 0,05$) maka dapat diperoleh hipotesis diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai original sampel sebesar 0,043 dengan nilai t-statistik lebih kecil atau 0,358 ($0,358 < t\text{-tabel } 1,99$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,721 < 0,05$) maka dapat diperoleh hipotesis ditolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai original sampel sebesar 0,487 dengan nilai t-statistik lebih besar 3,734 atau ($3,734 > t\text{-tabel } 1,99$) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh hipotesis diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai original sampel sebesar 0,607 dengan nilai t-statistik lebih besar 4,356 atau ($4,356 > t\text{-tabel } 1,99$) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh hipotesis diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai original sampel sebesar 0,266 dengan nilai t-statistik lebih besar 2,223 atau ($2,223 > t\text{-tabel } 1,99$) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,027 < 0,05$) maka dapat diperoleh hipotesis diterima.

Tabel 7

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kepuasan Kerja X2 -> Disiplin Kerja Z -> Kinerja Karyawan Y	0.129	0.124	0.064	2.030	0.043	Diterima
Motivasi Kerja X1 -> Disiplin Kerja Z -> Kinerja Karyawan Y	0.101	0.099	0.064	1.583	0.114	Ditolak

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai original sampel sebesar 0.129 dengan nilai t-statistik lebih besar 2.030 atau ($2.030 > t\text{-tabel } 1.99$) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0.043 < 0,05$) maka dapat diperoleh hipotesis diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai original sampel sebesar 0.101 dengan nilai t-statistik lebih kecil 1.583 atau ($1.538 < t\text{-tabel } 1.99$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0.114 < 0,05$) maka dapat diperoleh hipotesis ditolak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada PT Tinaru. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada PT Tinaru. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tinaru. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tinaru. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tinaru. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening Pada PT Tinaru. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening Pada PT Tinaru.

DAFTAR REFERENSI

- Adolph, R. (2021). *pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. 1–23.
- Aisyah, N. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening: Studi pada pegawai badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bondowoso*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- H Kara, O. A. M. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Barat. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Hafizh, M. Al. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan CV. Tiga Berlian*. Universitas Islam Indonesia.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Jamilah, L., Praja, Y., & Pramesthi, R. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso. *Growth*, 22(1), 233–247.
- Nurpiani. (2021). *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang*. 11–49.
- Rusmewahni, R., Cahyadi, W., & suci Ramadhani, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi. *Journal on Education*, 5(4), 15977–15984.

Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.