

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. STELLINDO PADANG

Afdal muhammad yasin¹, Robby Dharma², Mardhatila Fitri Sopali³
^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 15 Februari 2025
Revisi 18 Maret 2025
Diterima 28 April 2025

Kata kunci:

Motivasi
Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk melihat Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Stellindo Padang. Populasi pada penelitian ini karyawan PT. Stellindo Padang sebanyak 48 orang, dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner dan penyebaran kuesioner sebanyak 40 indikator pertanyaan. Metode pada penelitian ini kuantitatif dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM) SmartPLS 3*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Afdal muhammad yasin
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia
Padang
Email: afdalm454@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu metode pendekatan yang digunakan untuk mengelola orang-orang dengan cara yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan tujuan efektif yang dapat dicapai dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, salah satu fokus utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi adalah perilaku sumber daya manusia dalam bekerja (Eri, susan 2019). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan (Fajriansyah, 2022).

Dalam menghadapi persaingan kita harus memiliki sumber daya manusia yang dapat bersaing dengan instansi lainnya, maka sumber daya manusianya harus memiliki prestasi yang baik.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau instansi, umumnya pimpinan instansi atau perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah instansi (Totok, 2020). Peningkatan kinerja merupakan salah satu strategi pembangunan untuk sebuah organisasi dalam menjalankan proses organisasinya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fajriansyah, 2022). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi, semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya (Triastuti, Anisa 2018).

Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memotivasi lingkungan kerja dan meningkatkan disiplin kerja yang baik, serta kepuasan kerja yang baik pula akan sangat berdampak pada kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai target yang telah ditetapkan. Kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial (Eri, susan 2019). Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai (Herlambang 2022). Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Stellindo Padang.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen diambil dari bahasa prancis kuno, yakni "*management*" yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Burhanudin Gesi and Rahmat Laan 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan (Gama and Astiti, 2020). Indikator Kinerja Karyawan Adapun indikator kinerja karyawan (Nurrohman, Faisal (2022) yaitu: Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak" Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat (Sinaga, 2022). Indikator Motivasi Adapun indikator motivasi (Herlambang, 2022) meliputi: kebutuhan fisik (*Physiological Needs*), kebutuhan rasa aman dan keselamatan (*Safety and Security Needs*), Kebutuhan social (*Affiliation or Acceptance Needs*), Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem or Status Needs*).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap taat dan patuh pada aturan yang berasal dari kesadaran pribadi tanpa tekanan dari luar, yang memungkinkan karyawan untuk mengambil tanggung jawab

lebih besar atas tugas–tugas mereka dan menghasilkan peningkatan kinerja. Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka dan mendorong mereka untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan yang ada. Disiplin sangatlah penting untuk diterapkan dalam bekerja. Adanya disiplin maka karyawan diharapkan untuk mentaati peraturan yang ada sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien (Afriliani 2024).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi seorang pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya. Bagi pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan melakukan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin walaupun beban kerjanya cukup berat. Beban kerja yang cukup berat itu tidak akan terlalu dirasakan oleh pegawai bila mereka memperoleh kepuasan kerja yang memadai. Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya yaitu perasaan senang atau perasaan tidak senang yang dialami pegawai, yang biasanya yang diantaranya didasarkan atas kepuasan kerja yang mereka terima. Semakin besar kepuasan kerja yang mereka terima atau yang mereka rasakan maka beban yang berat akan dirasakan lebih ringan dan pegawai akan menunjukkan kinerja yang baik (Totok, 2020).

METODE

Populasi dan sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek/subjek penelitian bahwa populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek itu (Amin *et al.* 2023). Populasi dalam hal ini yang dipergunakan adalah seluruh karyawan pada PT. Stellindo Padang sebanyak 48 orang.

Pengumpulan dan Analisis data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner.

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *composite reliability*. Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item score atau component score yang diestimasi dengan SoftwarePLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading factor 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel outer loading pada SmartPLS. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian *Disriminant Validity* dapat dilihat pada nilai cross loading. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian terhadap model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model dan melihat signifikan statistik. Untuk pengujian signifikansi hipotesis penelitian, dilakukan melalui penelitian nilai koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistik atau T-hitung dibandingkan dengan nilai T-tabel sebesar 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5% sebagai berikut :

1. Jika nilai T-Statistik > dari 1,96, maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai T-Statistik < dari 1,96, maka hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

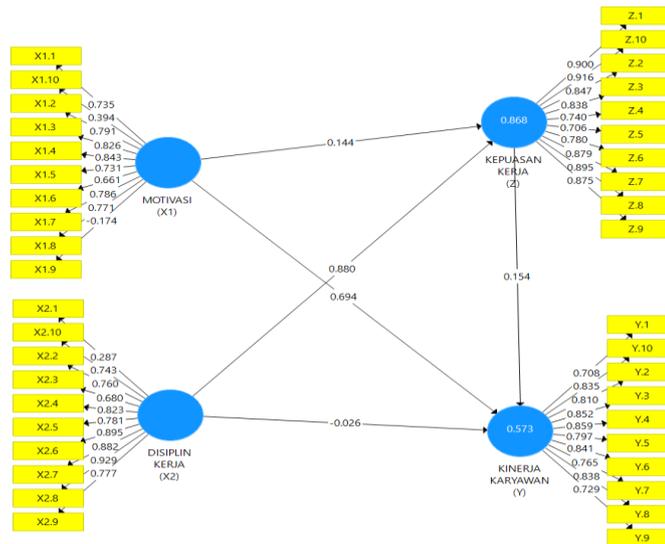
Analisis data penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu outer model dan inner model.

Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

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

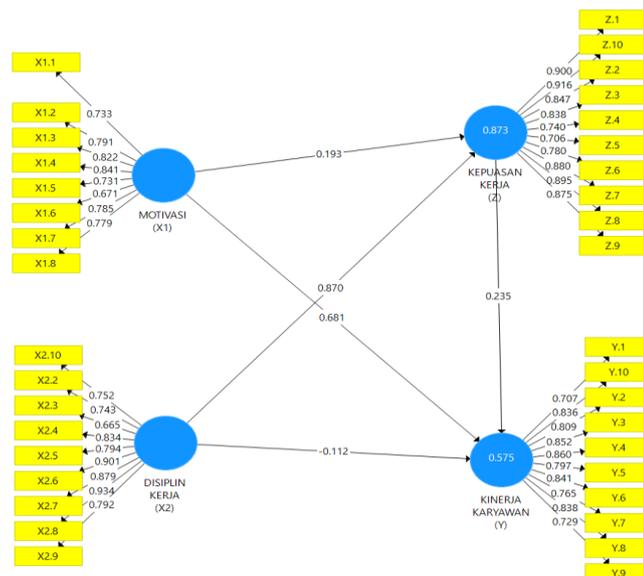
Gambar 1 Hasil Pengujian *Outer Model* Sebelum Eliminasi



Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

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

Gambar 2 Hasil Pengujian *Outer Model* Setelah Eliminasi



Uji Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50, untuk menilai nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus lebih dari 0,50 sebagai tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*

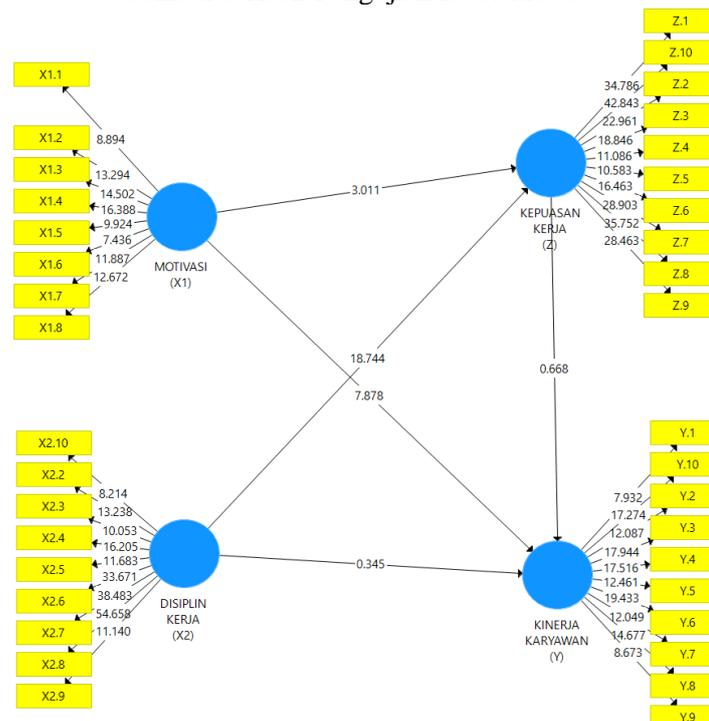
Variabel Penelitian	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Motivasi (X1)	0,594
Disiplin Kerja (X2)	0,663
Kinerja Karyawan (Y)	0,648
Kepuasan Kerja (Z)	0,706

Sumber : Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian *Inner Model (Structural Model)*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS :

Gambar 3 Hasil Pengujian *Inner Model*

Berdasarkan gambar diatas, model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

1. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 3,011 X1 + 18,744 X2$$

2. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 7,878 X1 + 0,345 X2 + 0,668 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square*:

Tabel 2 Evaluasi Nilai *R-Square*

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,575	0,546
Kepuasan Kerja	0,873	0,868

Sumber : Olahan *SmartPLS*

Pada tabel di atas, terlihat nilai *R-Square* konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,575 atau sebesar 57,5%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Karyawan dari konstruk motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,873 atau sebesar 87,3% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk motivasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja sedangkan sisanya 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DISKUSI

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model struktural :

Tabel 3. Pengujian hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Value	Keterangan
H1	Motivasi(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada PT. Stellindo Padang	0,193	3,011	0,003	Diterima karena nilai t-statistik 3,011 lebih besar dai 1,96 dan nilai p value 0,003 lebih kecil dari 0,05
H2	Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada PT. Stellindo Padang	0,870	18,744	0,000	Diterima karena nilai t-statistik 18,744 lebih besar dai 1,96 dan nilai p value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H3	Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Stellindo Padang	0,681	7,878	0,000	Diterima karena nilai t-statistik 7,878 lebih besar dai 1,96 dan nilai p value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H4	Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Stellindo Padang	-0,112	0,345	0,731	Ditolak karena nilai t-statistik 0,345 lebih kecil dai 1,96 dan nilai p value 0,731 lebih besar dari 0,05
H5	Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif	0,235	0,668	0,504	Ditolak karena nilai t-statistik

	dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Stellindo Padang				0,668 lebih kecil dai 1,96 dan nilai p value 0,504 lebih besar dari 0,05
H6	Motivasi (X1) berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening pada PT. Stellindo Padang	0,045	0,676	0,545	Ditolak karena nilai t-statistik 0,676 lebih kecil dai 1,96 dan nilai p value 0,545 lebih besar dari 0,05
H7	Disiplin Kerja (X2) berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening pada PT. Stellindo Padang	0,204	0,665	0,506	Ditolak karena nilai t-statistik 0,665 lebih kecil dai 1,96 dan nilai p value 0,506 lebih besar dari 0,05

KESIMPULAN

Pada pembahassan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini Motivasi(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Z) pada PT. Stellindo Padang.
2. Pada penelitian ini Disiplin Kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Z) pada PT. Stellindo Padang.
3. Pada penelitian ini Motivasi(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT. Stellindo Padang.
4. Pada penelitian ini Disiplin Kerja(X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT. Stellindo Padang.
5. Pada penelitian ini Kepuasan Kerja(Z) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT. Setllindo Padang.
6. Pada penelitian ini Motivasi(X1) berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) melalui Kepuasan Kerja(Z) pada PT. Stellindo Padang.
7. Pada penelitian ini Disiplin Kerja(X2) berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawn(Y) melalui Kepuasan Kerja(Z) pada PT. Stellindo Padang.

REFERENSI

- Afriliani, Silvia Nurul Izati. (2024). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja." 2(3):2258–67.
- Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, Kamaluddin Abunawas, Muhammadiyah Makassar, Islam Negeri, and Alauddin Makassar. (2023)." 14(1):15–31.
- AnisaTriastuti, Dinie. (2018). "The Graduate Programof Universitas Galuh Master of Management Studies Program." 2(2).
- Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, Fauziyah Lamaya. (2019). "Manajemen Dan Eksekutif." 3(2):51–66
- Eri, Susan. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia." (2):952–62.

- Fajriansyah, Muh Imam Taufiq. (2022). "Jurnal Sains Manajemen Nitro." 1:150–60.
- Gama, Agus Wahyudi Salasa, and Ni Putu Yeni Astiti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Herlambang, satria panji. (2022). "Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (PERSERO) UIP SUMBAGUT."
- Nurrohman, Faisal, Sari Laelatul Qodriah. (2022). "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada." 7(1):25–37.
- Sinaga, Anton A. (2022). "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nias." 6(2).
- Totok, Sudyanto. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Banyuasin Totok Sudyanto." 93–115.