**Studi Analisis: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja Di PT. T**

**Muhammad Rizky1\*, Apid Hapid Maksum2**

*1,2 Prodi Teknik Industri Fakultas Teknik*

*Universitas Singaperbangsa Karawang*

*Jl. H.S Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang,*

*Jawa Barat 41361*

\*Penulis Korespondensi*:* *2010631140144@student.unsika.ac.id*

***Abstract***

*The aim of this research is to analyze the influence of work discipline and work motivation with the mediating variable namely job satisfaction on employee performance at PT. T, either directly or indirectly. This research uses a causal approach and involves all employees PT. T. The sample in this research is a saturated sample of 39 employees PT. T. Data collection is carried out through questionnaires. This research uses a approach quantitative and analyzes data using statistical analysis, using Outer Model, Inner Model and Hypothesis Testing. PLS (Partial Least Square) software was used to process the data. The research results showed that work discipline directly had a significant effect on employee performance with a probability value of 0.044 < 0.050, while work motivation and job satisfaction had no effect on employee performance with a probability value of 0.871 > 0.050 , 0.861 > 0.050, then job satisfaction which is a mediating variable on work discipline and work motivation indirectly has no influence on employee performance with a probability value of 0.950 > 0.050, 0.873 > 0.050 at PT. T.*

***Keywords:*** *Employee Performance, Hypothesis Test, Inner Model, Job Satisfaction, Outer Model, Work Discipline, Work Motivation*

***Abstrak***

*Tujuan penelitian ini ialah menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja dengan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja pada kinerja karyawan di PT. T, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal dan melibatkan semua karyawan PT. T. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dari 39 karyawan PT. T. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dan menganalisis data memakai analisis statistik, memakai uji Outer Model, Inner Model, dan Uji Hipotesis. Software PLS (Partial Least Square) digunakan untuk mengolah data. Hasil menunjukkan disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,044 < 0,050, sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,871 > 0,050, 0,861 > 0,050, lalu kepuasan kerja yang menjadi variabel mediasi terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja secara tidak langsung tidak terdapat pengaruh pada kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,950 > 0,050, 0,873 > 0,050 di PT. T.*

***Kata kunci:*** *Disiplin Kerja, Inner Model, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Outer Model, Uji Hipotesis*

**Pendahuluan**

Sumber daya manusia ialah komponen penting pada setiap perusahaan maupun organisasi. Agar kegiatan dapat berjalan baik, perusahaan wajib memiliki karyawan yang berkualitas tinggi dan berpengalaman yang mampu mengelola sumber daya manusia dan komponen produksi efektif dan efisien.

Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan merupakan contoh tugas manajemen di suatu organisasi, dan komponen pendukungnya tersedia dan memenuhi syarat untuk beroperasi dengan baik. Sumber daya manusia adalah komponen terpenting yang dapat membantu operasi bisnis (Setiyani, 2015).

Disiplin kerja dan motivasi kerja adalah dua komponen paling penting dalam meningkatkan kerja karyawan sebuah perusahaan (Afandi, 2016). Selain itu, Kepuasan kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang bagus sehingga karyawan dapat bekerja dengan sangat baik (Tanjung, 2019).

PT. T adalah perusahaan pertambangan batubara yang 100 persen dimiliki PT United Tractors Tbk. Perusahaan ini memiliki 9 wilayah konsesi tambang yang tersebar di Kalimantan dan Sumatera. Selain menjual batubara berkalori menengah hingga tinggi yang diproduksi tambang milik sendiri, PT. T juga menjual batubara yang dibeli dari perusahaan tambang lain, untuk ditawarkan ke pasar domestik maupun ekspor.

Kegiatan praktek kerja di PT. T didorong oleh tujuan perusahaan untuk membantu mahasiswa dalam mengembangkan kemampuan yang memungkinkan mereka berpartisipasi dalam industri 4.0. Perusahaan memanfaatkannya untuk menampung mahasiswa agar dapat berproses dan berkembang dengan memberikan tugas berdasarkan kebutuhan industri di dunia nyata. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan sekaligus mengurangi pergantian karyawan. Pertumbuhan karyawan akan terus dilacak berdasarkan kinerja, keberhasilan KPI, kontribusi, dan peningkatan keterampilan.

Disiplin kerja mengacu pada peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pengurus sebuah organisasi, diadopsi komisaris, disetujui oleh serikat pekerja dan dideteksi oleh badan ketenagakerjaan. (Afandi, 2016).

Motivasi kerja yaitu kekuatan yang mendorong seseorang dalam berbuat sesuatu, yang dapat bersifat positif atau negatif. Ini adalah kekuatan yang menimbulkan dorongan untuk bekerja atau mendorong semangat untuk bekerja (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja ialah suatu fungsi dari motivasi ataupun kemampuan. Seseorang harus bersikap adil dan mampu menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Kinerja berarti dalam pencapaian tugas tertentu yang dapat secara langsung dilihat pada *output* yang dihasilkan (Pettalolo, 2019).

Kepuasan kerja yaitu keadaan emosional dimana merasa senang dan menyukai apa yang dilakukan di tempat kerja. Sikap ini tercermin dalam moral, disiplin, dan kinerja di tempat kerja (Hasibuan, 2017).

Beberapa referensi penelitian yang didasari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Any Mardiani & Maya Sari Dewi, 2015) dengan menggunakan teknik yang sama yaitu pendekatan Statistika. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel, dengan angka kepuasan kerja yaitu 10,690 dengan nilai sebesar 1,653363 dan angka komitmen organisasi yaitu 8,584 dengan nilai masing-masing sebesar 1,653363. Hal ini menunjukkan semakin puas pegawai Bank Kalsel maka kinerjanya akan semakin baik. Pegawai Bank Kalsel mempunyai kinerja yang lebih baik jika berkomitmen terhadap organisasi. Ini menunjukkan semakin besar komitmen organisasi Bank Kalsel terhadap masyarakatnya maka kinerjanya akan semakin baik.

Selanjutnya terdapat penelitian sebelumnya oleh (Gilang Pratama & Elistia, 2020) dengan menggunakan pendekatan yang sama yaitu pendekatan Statistika pada angkatan gen Z. Hasil pengujian menunjukkan kinerja karyawan Gen Z dipengaruhi positif oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja (masing-masing bernilai 0,696, 0,521, dan 0,202). Kepuasan kerja ditemukan dalam memediasi ketiga variabel eksogen terhadap variabel endogen (0,219, 0,208, dan 0,097).

**Metodologi Penelitian**

Dibawah ini merupakan kerangka berfikir penelitian.



**Gambar 1.** Diagram Alir

Sumber: (Penulis, 2023)

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dan analisis statistik menggunakan model *partial least square structural equestion* (PLS-SEM). Tujuan dari metode ini yakni membuat analisis *path* menggunakan variabel laten. Umumnya digunakan sebagai analisis multivariat generasi ke-2 (Ghozali, I., & Latari, H., 2015). *Partial least square* (PLS) adalah pendekatan analitik yang berguna sebab tidak memerlukan banyaknya asumsi maupun data tidak perlu mempunyai distribusi normal multivariat. Indikator dengan skala kategorikal, ordinal, atau interval dapat dipakai dalam model yang serupa.



**Gambar 2.** Model Struktur

Sumber: (Penulis, 2023)

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran survei dalam bentuk *Google form*, kemudian memberikan responden link ke *Google form*, lalu melakukan pengukuran memakai skala *Likert* dengan 5 pernyataan dari mulai “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”.

Adapun penentuan banyak sampel ditentukan dengan mengambil sampel seluruh anggota populasi yang berjumlah 39 orang. Dalam hal ini penulis mengolah data kuesioner yang meliputi 5 pernyataan variabel disiplin kerja (X1), 5 pernyataan variabel motivasi kerja (X2), 5 pernyataan variabel kepuasan kerja (Z), dan 3 pernyataan variabel kinerja (Y).

**Hasil dan Pembahasan**

1. Validitas Konvergen

Menurut Ghozali & Latari (2015), *rule of thumb* untuk uji validitas konvergen yaitu nilai AVE > 0,5. Karena validitas konvergen berkorelasi dengan prinsip bahwa pengukuran konstruk berkorelasi tinggi.

1. Validitas Diskriminan

Dengan validitas diskriminan yang baik, lebih mudah untuk menjelaskan variabel indikatornya daripada menjelaskan varian indikator konstrak lainnya.

1. Realibilitas Konstruk

*Cronbach alpha* dan D.G *rho* (PCA) adalah statistik yang digunakan untuk menilai ketergantungan konstruk. Reliabilitas konstruk mengevaluasi nilai ketergantungan konstruk yang sebenarnya, sedangkan *cronbach* *alpha* menunjukkan batas bawahnya. Untuk reliabilitas konstruk dan nilai *alpha Cronbach alpha* di atas 0,6 dan aturan praktisnya berlaku (Ghozali, I., & Latari, H., 2015).

1. *F-Square* / *Effect Size*

*F-Square* dipakai untuk mengetahui pengaruh relatif faktor eksogen terhadap variabel endogen. Nilai *F-Square* sebesar 0,02 menunjukkan variabel eksogen mendapatkan pengaruh kecil terhadap endogen; nilai *F-Square* sebesar 0,15 menunjukkan variabel eksogen mendapatkan pengaruh moderat dan nilai *F-Square* sebesar 0,35 menunjukkan variabel eksogen mendapatkan pengaruh besar (Hair, J. F. et. al, 2017).

1. *Effect size* mediasi upsilon (v)

Menurut Ken Kelley (2018), Statistik Upsilon adalah *effect size variable* mediasi untuk menunjukan seberapa besar pengaruh variabel mediasi pada level struktural. Interpreasi nilai statistik efek mediasi upsilon (v) direkomendasi oleh Cohen dalam Ogbeibu et al (2020) ialah 0,175 pengaruh mediasi tinggi, 0,075 pengaruh mediasi sedang dan 0,01 pengaruh mediasi rendah.

1. Koefisien determinasi *R-Square*

*R-square* mengukur seberapa besar varians nilai endogen dijelaskan oleh faktor eksogen. Dengan ini membantu menentukan suatu model bagus atau jelek. Menurut Cohen dalam Ogbeibu dkk (2020), nilai *R-square* 0,75 menunjukkan sangat baik, 0,50 menunjukkan sedang, dan 0,25 menunjukkan buruk.

1. Pengujian Hipotesis

Pengaruh langsung maupun tidak langsung adalah bagian dari pengujian hipotesis.

**Hasil *Outer* Model**

1. Uji Validitas Konvergen

**Tabel 1.** Hasil AVE (*Avarage Variant Extracted*)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Rata-rata varians diekstraksi** | **Hasil** |
| X1 | 0.711 | Valid |
| X2 | 0.635 | Valid |
| Y | 0.717 | Valid |
| Z | 0.602 | Valid |

Sumber: (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan hasil di atas, variabel atau konstruk yang digunakan dapat diterima karena nilai rata-rata variabel > 0,5.

1. Uji Validitas Diskriminan

**Tabel 2.** Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator** | **X1** | **X2** | **Y** | **Z** |
| X1.1 | 0.878 | 0.106 | 0.361 | 0.084 |
| X1.2 | 0.799 | 0.061 | 0.292 | -0.016 |
| X1.3 | 0.904 | 0.142 | 0.345 | 0.132 |
| X1.4 | 0.806 | 0.139 | 0.282 | 0.157 |
| X1.5 | 0.825 | 0.221 | 0.391 | 0.297 |
| X2.1 | 0.125 | 0.735 | 0.061 | 0.240 |
| X2.2 | 0.047 | 0.775 | 0.011 | 0.410 |
| X2.3 | 0.231 | 0.876 | 0.284 | 0.391 |
| X2.4 | -0.050 | 0.811 | 0.051 | 0.390 |
| X2.5 | 0.291 | 0.782 | 0.061 | 0.440 |
| Y1.1 | 0.241 | 0.258 | 0.773 | 0.093 |
| Y1.2 | 0.379 | 0.071 | 0.887 | 0.127 |
| Y1.3 | 0.383 | 0.039 | 0.876 | 0.105 |
| Z1.1 | 0.285 | 0.384 | 0.168 | 0.767 |
| Z1.2 | 0.272 | 0.371 | 0.056 | 0.780 |
| Z1.3 | -0.050 | 0.476 | 0.207 | 0.792 |
| Z1.4 | 0.125 | 0.308 | -0.049 | 0.793 |
| Z1.5 | 0.002 | 0.221 | 0.008 | 0.746 |

Sumber: (Data Diolah, 2023)

Hasil di atas mengungkapkan setiap indikator variabel penelitian mendapatkan nilai *cross-loading* yang lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibanding dengan variabel lainnya. Berdasarkan temuan ini disimpulkan bahwa indikator yang dipakai dalam penelitian mempunyai validitas diskriminan yang sangat baik dalam menentukan masing-masing variabel.

1. Realibilitas Konstruk

**Tabel 3.** Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach's alpha*** | **Keandalan komposit (rho\_a)** | **Keandalan komposit (rho\_c)** | **Hasil Uji** |
| X1 | 0.899 | 0.922 | 0.925 | *Reliable* |
| X2 | 0.857 | 0.871 | 0.897 | *Reliable* |
| Y | 0.804 | 0.832 | 0.883 | *Reliable* |
| Z | 0.839 | 0.856 | 0.883 | *Reliable* |

Sumber: (Data Diolah, 2023)

Seperti yang ditunjukkan dalam hasil di atas, masing-masing variabel mendapatkan *cronbach's alpha* dan keandalan komposit yang > 0,60. Ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dianggap reliabel.

**Hasil *Inner* Model**

1. *F-Square*

**Tabel 4.** Hasil *F-Square*

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | ***F-square*** |
| X1 -> Y | 0.175 |
| X1 -> Z | 0.012 |
| X2 -> Y | 0.001 |
| X2 -> Z | 0.277 |
| Z -> Y | 0.002 |

Sumber: (Data Diolah, 2023)

Dari tabel diatas, pengolahan data dilakukan menggunakan *software* *smart*PLS 4 dan diperoleh nilai *F-Square* / *Size Effect* yakni:

1. Nilai *F-square* pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,175 menunjukkan pengaruh yang cukup besar.
2. Nilai *F-square* pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,001 mendapatkan pengaruh kecil.
3. Nilai *F-square* pengaruh dalam kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,002 menunjukkan pengaruh yang kecil.
4. Disiplin kerja (X1) mendapatkan pengaruh kecil terhadap kepuasan kerja (Z) yang dihasilkan dari nilai *F-square* sebesar 0,012.
5. Nilai *F-square* pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,277 adanya pengaruh signifikan.
6. *Effect Size* Mediasi Upsilon (v)

**Tabel 5.** Hasil *Effect Size* Upsilon (v)

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | ***Effect size*** |
| X1 --> Y --> Z | 0.004 |
| X2 --> Y --> Z | 0.019 |

Sumber: (Data Diolah, 2023)

Pengolahan yang telah dilakukan, diperoleh *Effect Size* Upsilon (v) yakni:

1. Nilai *F-square* 0,004 menunjukkan disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z).
2. Nilai *F-square* sebesar 0,019 menunjukkan pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melewati kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh yang kecil.
3. Koefisien Determinasi *R-Square*

**Tabel 6.** *R-square*

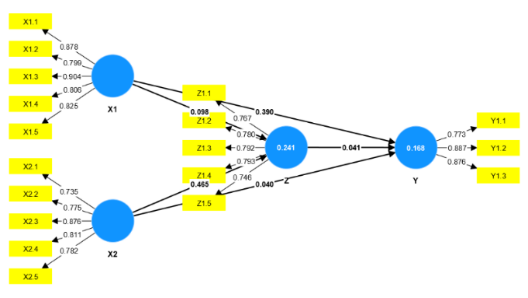
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ***R-square*** | ***Adjusted R-square*** |
| Y | 0.168 | 0.097 |

Sumber: (Data Diolah, 2023)

Tabel di atas menunjukkan pengaruh X1, X2, dan Z terhadap Y dengan *R-square* 0,168, menunjukkan nilai variasi X1, X2, dan Z sebesar 16,8% tidak cukup untuk menjelaskan variasi nilai Y. Selain itu, variabel lain yang tidak diteliti memengaruhi 83,2% dari variasi nilai Y.

1. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data dengan *Smart*PLS 4, berikut hasil pengujian hipotesis terhadap pengaruh langsung maupun tidak langsung;



**Gambar 3.** Koefisien Jalur

Sumber: (SmartPLS 4, 2023)

1. Pengaruh Hipotesis Langsung

Adapun hipotesis pengaruh langsung dilihat dari tabel koefisien jalur berikut:

**Tabel 7.** Koefisien jalur secara langsung

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sampel asli (O)** | **Rata-rata sampel (M)** | **Standard deviasi (STDEV)** | **T Statistik (|O/STDEV|)** | **Nilai P (*P-values*)** |
| **X1** -> **Y** | 0.390 | 0.391 | 0.193 | 2016 | 0.044 |
| **X1** -> **Z** | 0.098 | 0.054 | 0.219 | 0.446 | 0.656 |
| **X2** -> **Y** | 0.040 | 0.072 | 0.245 | 0.162 | 0.871 |
| **X2** -> **Z** | 0.465 | 0.465 | 0.178 | 2612 | 0.009 |
| **Z** -> **Y** | 0.041 | 0.037 | 0.235 | 0.175 | 0.861 |

Sumber: (Data Diolah, 2023)

1. Koefisien jalur pengaruh disiplin kerja pada kinerja sebesar 0,390 menunjukkan kinerja karyawan pada PT. T meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerja. Disiplin kerja mendapatkan pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT. T yang ditunjukkan dengan *p-value* sebesar 0,044<0,050.
2. Koefisien jalur pengaruh disiplin kerja pada kepuasan kerja sebesar 0,098 menunjukkan kepuasan kerja karyawan PT. T tidak bertambah seiring dengan meningkatnya disiplin kerja. Nilai probabilitas (*p-value*) sebesar 0,656 > 0,050 maka disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada PT. T.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja memiliki koefisien jalur 0,040, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. T tidak meningkat dengan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Dengan nilai probabilitas (*p-values*) 0,871 > 0,050, yang artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada PT. T.
4. Pengaruh motivasi kerja pada kepuasan kerja memiliki koefisien jalur 0,465, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. T meningkat dengan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Dengan nilai probabilitas (*p-values*) 0,009 < 0,050, yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pada PT. T.
5. Pengaruh motivasi kerja pada kinerja mendapatkan koefisien jalur sebesar 0,040 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. T tidak membaik dengan meningkatnya motivasi kerja. Nilai (*p-values*) sebesar 0,871 > 0,050 menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. T.
6. Koefisien jalur sebesar 0,465 menunjukkan kepuasan kerja karyawan PT. T tumbuh seiring dengan meningkatnya motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. T, yang ditunjukkan dengan nilai p 0,009 <0,050.
7. Pengaruh kepuasan kerja pada kinerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,041 yang menunjukkan kinerja karyawan pada PT. T tidak membaik seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja. Nilai probabilitas sebesar 0,861 > 0,050 menunjukkan kepuasan kerja tidak mendapat pengaruh yang signifikan pada kinerja pada PT. T.
8. Pengaruh Hipotesis Tidak Langsung

Berikut hasil hipotesis pengaruh tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian:

**Tabel 8.** Koefisien Jalur Secara Tidak Langsung

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sampel asli (O)** | **Rata-rata sampel (M)** | **Standard deviasi (STDEV)** | **T statistik (|O/STDEV|)** | **Nilai P (*P-Values*)** |
| **X1 -> Z -> Y** | 0.004 | -0.005 | 0.064 | 0.063 | 0.950 |
| **X2 -> Z -> Y** | 0.019 | 0.016 | 0.120 | 0.160 | 0.873 |

Sumber: (Data Diolah, 2023)

1. Pengaruh pada disiplin kerja terhadap kinerja melewati kepuasan kerja memiliki koefisien jalur 0,004 dan nilai (*p-values*) 0,950 > 0,05. Dengan ini, disiplin kerja tidak terdapat pengaruh pada kinerja karyawan di PT T.
2. Pengaruh pada motivasi kerja terhadap kinerja melewati kepuasan kerja memiliki koefisien jalur 0,019 dan nilai (*p-values*) 0,873 > 0,05. Dengan ini, motivasi kerja tidak terdapat pengaruh pada kinerja di PT T.

**Pembahasan**

1. Pengaruh Disiplin Kerja Langsung Terhadap Kinerja

Uji hipotesis menunjukkan disiplin kerja adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien jalur 0,390. Hal ini ditunjukkan semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka berdampak pada peningkatan kinerja pada PT T. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.T yang dihasilkan dari nilai *p-value* 0,044 < 0,050.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis penelitian menunjukkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien jalur 0,040. Hal ini ditunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan semakin baik kinerja di PT T. Motivasi kerja tidak dapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT T, dibuktikan dengan *p-value* 0,871 > 0,050.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis menunjukkan Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan yang diukur dengan koefisien jalur 0,041. Hal ini ditunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan berkorelasi dengan peningkatan kinerja pada PT T. Dihasilkan dari nilai probabilitas (*p-value*) 0,861 > 0,050 maka jelas bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja PT T.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Langung Terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis menunjukkan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang diukur dengan koefisien jalur 0,098. Hal ini ditunjukkan peningkatan disiplin kerja karyawan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja pada PT. T. Nilai probabilitas (*p-value*) 0,656 > 0,050 ditunjukkan disiplin kerja tidak dapat pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT T.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien jalur 0,465. Hal ini ditunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan berkorelasi dengan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di PT. T. Motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada di PT. T yang dibuktikan dengan *p-value* 0,009 < 0,050.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Tidak Langung Terhadap Kinerja Karyawan Melewati Kepuasan Kerja

Uji hipotesis menunjukkan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh pada kinerja melewati kepuasan kerja pegawai yang diukur dengan jalur 0,004. Dengan nilai (*p-value*) 0,950 > 0,050 bisa disimpulkan disiplin kerja tidak dapat pengaruh yang signifikan pada kinerja lewat kepuasan kerja karyawan PT. T.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melewati Kepuasan Kerja

Uji hipotesis menunjukkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja melewati kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien jalur 0,019. Yang dihasilkan dari nilai (*p-value*) 0,873 > 0,050, bisa disimpulkan motivasi kerja tidak dapat pengaruh yang signifikan pada kinerja melewati kepuasan kerja karyawan PT. T.

**Kesimpulan**:

Hasil dalam pengolahan data pada penelitian ditemukan bahwa disiplin kerja punya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil dari nilai probabilitas 0,044 < 0,050. Motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak punya pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,871 > 0,050, 0,861 > 0,050, dan tidak langsung disiplin kerja dan motivasi tidak punya pengaruh terhadap kinerja yang dilalui oleh kepuasan kerja dengan nilai probabilitas 0,950 > 0,050, 0,873 > 0,050 pada PT. T.

Dalam pengujian hipotesis, pengaruh yang paling signifikan adalah disiplin kerja terhadap kinerja dengan nilai probabilitas 0,044 < 0,050 dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai probabilitas 0,009 < 0,050. Pengaruh yang paling kecil adalah disiplin kerja terhadap kinerja melewati kepuasan kerja dengan nilai probabilitas 0,950 > 0,050, lalu motivasi kerja terhadap kinerja melewati kepuasan kerja dengan nilai probabilitas 0,873 > 0,050.

**Daftar Pustaka**

Afandi, P. (2016). *Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Deepublish.

Any Mardiani & Maya Sari Dewi. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja karyawan Bank Kalsel. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 269-279.

Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik dan Aplikasi dengan Menggunakan Smart PLS 3.0 Dalam Penelitian Empiris.* Semarang: BP Undip.

Gilang Pratama & Elistia. (2020). Analisis Motivasi, Kepemimpinan Transformasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Gen Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 144-152.

Hair, J. F. et. al. (2017). Los Angeles: SAGE Publications.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Ken Kelley et al. (2018). *A Novel Measure of Effect Size for Mediation Analysis*. *Psychological Methods, Vol. 23, No. 2*, 244–261. doi:10.1037/met0000165

Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat Merangsang Kinerja Pada Karyawan Di Bagian Produksi.* Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen. Edisi Pertama.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Ogbeibu et al. (2020). *A praxis forsustainable Development,Research Article, Business Strategy and the Environment.* *Leveraging STARA Competencies and Green Creativity To Boostgreen Organisational Innovative Evidence:*. doi:10.1002/bse.2754

Pettalolo, I. (2019). Pengaruh Kinerja Pada Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal : Katalogis, Volume I Nomor 7.* .

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan, Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung: PT Refika Aditama.

Setiyani, F. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja *Security* PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON, 2(1)*, 1–15.

Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gramedia.

SmartPLS 4. (2023). *Koefisien Jalur.* Karawang: Universitas Singaperbangsa Karawang.

Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pekerja. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum, 4(2)*, 36–49.