



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 1463-1468

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Arlhenthia Putri Nur Trisan<sup>1</sup>, Ratih Hesty Utami Puspitasari<sup>2</sup>, Shofif Sobaruddin Akbar<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang,

[1arlhenthia19@gmail.com](mailto:arlhenthia19@gmail.com), [2ratihhesty.upgris.ac.id](mailto:ratihhesty.upgris.ac.id), [3shofif.s.akbar@gmail.com](mailto:shofif.s.akbar@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini mengupayakan untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Dijawa Abadi. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fakta bahwa sumber daya manusia dengan motivasi dan disiplin yang tinggi sangat penting bagi perusahaan manufaktur furnitur untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 148 karyawan. SEM (Structural Equation Modeling) basis PLS (Partial Least Squares) adalah perangkat lunak SmartPLS 4.1.1.2 yang dipergunakan untuk menganalisis data ini. Penelitian mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Selanjutnya, kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja juga memengaruhi signifikan kinerja karyawan. Kepuasan kerja telah terbukti memediasi hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Studi ini memberikan kontribusi teoretis untuk pengembangan model hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja melalui penerapan kebijakan yang mendukung dan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Structural Equation Modeling

### 1. Latar Belakang

Dinamika dunia usaha yang kian kompetitif, setiap Perusahaan harus terus meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerjanya. Perusahaan tidak hanya harus berkonsentrasi pada teknologi dan modal, tetapi juga harus memperhatikan sumber daya manusia. SDM berfungsi sebagai penggerak penting dalam seluruh operasi Perusahaan. Karenanya, kualitas kinerja karyawan sangatlah bergantung pada keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai capaian *output* atau performa kerja dari *outcome* yang harus di capai oleh pekerja atau karyawan di jangka tertentu, selaras dengan tanggungjawab dan fungsi mereka sendiri-sendiri [1]. Kinerja karyawan adalah salah satu alternatif untuk mengetahui seberapa tenaga kerja suatu perusahaan telah berkontribusi pada kemajuan atau tidak [2]. Perkembangan dunia industri manufaktur furniture di Indonesia, khususnya CV Dijawa Abadi, menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai salah satu elemen kunci kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan agar tujuan operasional dan strategis perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Namun, dalam praktiknya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti motivasi kerja dan disiplin kerja, yang keduanya berinteraksi dengan kondisi kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja, namun hubungan tersebut kadang belum sepenuhnya dipahami dalam konteks intervensi kepuasan kerja, khususnya di lingkungan manufaktur furniture yang unik seperti CV Dijawa Abadi.

Pada dasarnya perusahaan harus menanamkan motivasi kepada karyawannya guna mereka mau serta rela mencurahkan semua energi dan pikiran mereka untuk pekerjaan jika mereka ingin menuntaskan target yang telah direncanakan [3]. Oleh karena itu, motivasi dianggap tidak hanya sebagai dorongan internal melainkan juga sebagai alat strategis yang memungkinkan perusahaan untuk memaksimalkan potensi karyawannya. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin adalah peraaan setia serta konsisten terhadap asas-asas yang dinilai penting, seperti melakukan tugas di kantor dan memastikan bahwa karyawan hadir pada jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan [4]. Disiplin mencerminkan kekuatan, karenaa orang yang berhasil dalam pekerjaannya biasanya memiliki disiplin yang tinggi [5]. Tanpa disiplin, perusahaan tidak akan

dapat mencapai keteraturan, stabilitas, dan efisiensi dalam proses kerjanya, disiplin adalah salah satu kunci untuk mencapai kinerja optimal di lingkungan organisasi. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi emosional yang mendukung atau kurang mendukung dalam individu seorang karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dan kondisi diri mereka [6]. Kepuasan kerja bersifat pribadi, sehingga tingkat kepuasan karyawan yang berbeda antara karyawan akan berdampak pada pekerjaan yang mereka lakukan.

**Tabel 1 Data Shipment Report CV Dijawa Abadi 2022-2024**

Tahun	2022		2023		2024	
	3c	Achieved?	4c	Achieved?	7c	Achieved?
Januari	3.43	Yes	2.41	No	6.77	No
Februari	1.28	No	4.2	Yes	5.56	No
Maret	6.47	Yes	5.23	Yes	6.17	No
April	3.73	Yes	2.68	No	5.55	No
Mei	3.96	Yes	3.34	No	10.15	Yes
Juni	3.99	Yes	3.22	No	4.93	No
Juli	3.98	Yes	3.54	No	5.07	No
Agustus	3.34	Yes	3.88	No	6.11	No
September	1.02	No	3.65	No	6.98	No
Oktober	5.4	Yes	4.55	Yes	5.36	No
November	2.29	No	4.06	Yes	5.69	No
Desember	1.94	No	6.13	Yes	2.89	No
<b>Total</b>	<b>40,81</b>		<b>46,89</b>		<b>71,24</b>	

Sumber: HRD CV Dijawa Abadi (2024)

Data capaian produksi CV. Dijawa Abadi pada tahun 2022-2024, dapat dilihat bahwa kinerja bagian produksi mengalami fluktuasi yang signifikan dari tahun ke tahun. Target produksi yang diterapkan Perusahaan mengalami peningkatan setiap tahunnya, yakni sebanyak 3 *container* per bulan pada tahun 2022, meningkat mejadi 4 *container* perbulan pada tahun 2023, dan Kembali meningkat menjadi 7 *container* per bulan pada tahun 2024. Pada tahun 2022, capaian produksi dengan total 40,81 *container* dalam setahun. Dari dua belas bulan, delapan bulan menunjukkan keberhasilan mencapai target, sementara empat bulan lainnya tidak memenuhi target. Pencapaian tertinggi terjadi pada bulan Maret dengan presentase 216% pada jumlah 6,47 *container*, sedangkan capaian terendah tercatat pada bulan September dengan presentase 34% pada jumlah 1,02 *container*.

Tahun berikutnya, yaitu 2023, peningkatan target menjadi 4 *container* per bulan turut mempengaruhi capaian kinerja. Total *container* yang berhasil diproduksi sebanyak 46,89 *container*. Dari keseluruhan periode tersebut, hanya enam bulan yang mampu memenuhi target, sementara enam bulan lainnya belum mencapai target. Bulan Desember mencatatkan pencapaian tertinggi sebesar 154% pada jumlah 6,13 *container*, sedangkan bulan Januari memiliki capaian terendah sebesar 60% yaitu pada 2,41 *container*.

Sementara pada tahun 2024, target produksi yang diterapkan Perusahaan semakin tinggi yaitu sebesar 7 *container* per bulan. Namun, total capaian sepanjang tahun hanya sebesar 71,24 *container*. Capaian ini menunjukkan bahwa hanya satu bulan dari dua belas bulan yang berhasil memenuhi target, yaitu bulan Mei dengan presentase pencapaian sebesar 145% atau sebanyak 10,15 *container*, sebaliknya, bulan Desember mengalami capaian terendah yaitu sebesar 41% atau 2,89 *container*.

**Tabel 2. Data Absensi Periode Desember 2024 CV Dijawa Abadi**

Bagian	Alpa	Izin	Sakit	Cuti	Izin setengah hari	Terlambat
Operator	163	52	12	0	23	99
<b>Jumlah</b>	<b>173</b>	<b>55</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>207</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>43,25</b>	<b>13,75</b>	<b>4</b>	<b>3,50</b>	<b>11,25</b>	<b>51,75</b>
<b>Per minggu</b>						

Sumber: HRD CV Dijawa Abadi (2024)

Data absensi karyawan di CV. Dijawa Abadi selama Desember 2024, tercatat total 510 kejadian ketidakhadiran dan keterlambatan, jika dirata-ratakan mencapai sekitar 127 kejadian per minggu. Rincian data menunjukkan absensi tanpa keterangan (alpa) rata-rata mencapai 43 kejadian per minggu. Tingginya angka absensi dan keterlambatan ini mengindikasikan Tingkat disiplin kerja dilingkungan Perusahaan, yang pada akhirnya dapat berdampak langsung terhadap penurunan kinerja karyawan.

Karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja cenderung kehilangan semangat dan dorongan internal untuk menjalankan tugas-tugas dan tanggungjawabnya. Kurangnya motivasi dapat berdampak pada perilaku kerja sehari-hari, termasuk dalam hal disiplin. Karyawan yang kurang termotivasi umumnya menunjukkan Tingkat kedisiplinan yang rendah seperti sering terlambat, izin tanpa keterangan, atau bahkan absen tanpa alasan jelas.

Ketidakhadiran yang tinggi tidak hanya berdampak pada efektifitas tim kerja dan ketercapaian target produksi, namun juga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan lainnya. Ketika disiplin kerja rendah, suasana kerja menjadi kurang kondusif, komunikasi antarkaryawan terganggu, dan rasa keadilan dalam pembagian tugas pun berkurang. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Research gap hasil penelitian mengindikasikan adanya perbedaan hasil signifikansi, seperti pada penelitian [7] menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan [8] menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian [9] menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan [10] hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja.

## 2. Metode Penelitian

Metode kuantitatif dengan desain kausal komparatif digunakan dalam penelitian ini untuk menyelidiki pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja digunakan sebagai variabel intervening. Penelitian kuantitatif menganalisis populasi atau sampel tertentu. Ini membutuhkan penggunaan alat penelitian untuk mengumpulkan data dan menguji hipotesis [11]. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber internal perusahaan, serta data sekunder yang dikumpulkan langsung dari responden melalui metode kuesioner. Semua orang yang bekerja di departemen administrasi dan produksi CV Dijawa Abadi terlibat dalam penelitian ini. 148 orang yang bekerja di departemen administrasi dan produksi CV Dijawa Abadi menerima kuesioner ini. Sampel jenuh digunakan untuk memilih responden. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Untuk memastikan kesesuaian instrumen untuk analisis, kuesioner terdiri dari indikator yang validitas dan reliabilitasnya diuji menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.1.1.2. Hubungan kausal antara variabel laten dipelajari melalui penerapan metode statistik multivariat Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) pada data. Untuk memastikan kesesuaian instrumen untuk analisis, kuesioner terdiri dari indikator-indikator yang validitas dan reliabilitasnya telah diuji menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.1.1.2. Sebagai metode statistik multivariat, Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) digunakan untuk menilai hubungan kausal antar variabel laten melalui indikatornya. Metode ini dipilih karena memiliki kemampuan untuk menangani kompleksitas model penelitian dan menangani data yang tidak perlu didistribusikan secara konvensional. Evaluasi luar model (validitas dan reliabilitas indikator) dan dalam model termasuk uji koefisien jalur. Metode PLS-SEM, instrumen kuesioner, dan desain sampling memungkinkan replikasi penelitian.

## 3. Hasil dan Diskusi

Pada bulan Juli 2025, 148 karyawan CV Dijawa Abadi menerima kuesioner untuk mengumpulkan data. Responden berasal dari departemen administrasi dan produksi, masing-masing. Karakteristik ini menunjukkan bahwa sampel cukup representatif untuk menggambarkan kondisi karyawan perusahaan.

Untuk memulai metode analisis Partial Least Squares (PLS), langkah pertama adalah memverifikasi model pengukuran atau model eksternal. Pada tahap ini, alat penelitian diuji untuk validitas dan kredibilitas. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan mampu menunjukkan konstruk atau variabel secara akurat dan konsisten [12].

**Tabel 3 Evaluasi hasil *outer model***

Variabel	Indikator	Sesudah Drop	
Kinerja Karyawan	KY2	0.793	
	KY3	0.838	
	KY4	0.793	
	KY5	0.755	
	KY7	0.783	
	KY8	0.799	
	KY9	0.812	
	KY10	0.809	
	Kepuasan Kerja	KK1	0.828
		KK2	0.827
KK3		0.841	
KK4		0.859	
KK5		0.765	
KK6		0.822	
KK7		0.806	
KK8		0.784	
KK10		0.777	

	MK2	0.796
	MK3	0.846
	MK4	0.849
Motivasi Kerja	MK5	0.882
	MK6	0.875
	MK7	0.861
	MK8	0.825
	MK9	0.844
	MK10	0.832
Disiplin Kerja	DK1	0.835
	DK2	0.794
	DK3	0.856
	DK4	0.864
	DK5	0.750
	DK6	0.840
	DK7	0.762

Sumber : Data primer yang diolah Smart-PLS 4 (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa setelah perbaikan model dengan menghilangkan indikator yang tidak memenuhi kriteria validitas, semua indikator variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki faktor pemuatan di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap metrik menunjukkan konstruksya masing-masing secara akurat. Oleh karena itu, semua instrumen penelitian memenuhi persyaratan uji validitas, dan data yang dikumpulkan memenuhi syarat untuk analisis lanjutan.

Validitas indikator dievaluasi secara menyeluruh dengan menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap variabel selain nilai pemuatan ekstrinsik. Jika nilai AVE variabel lebih besar dari 0,50, variabel tersebut dianggap konvergen.

**Tabel 4 Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.665
Kepuasan Kerja	0.660
Kinerja Karyawan	0.637
Motivasi Kerja	0.716

Sumber : Data Primer yang diolah SmartPLS (2025)

Semua variabel yang ditampilkan memenuhi kriteria validitas konvergen, yang berarti mereka dapat digunakan untuk fase analisis berikutnya [12]. Nilai AVE masing-masing variabel di Tabel 4 adalah lebih besar dari 0,50.

Validitas juga diverifikasi melalui analisis *cross loading*, yang merupakan bagian dari validitas diskriminan, untuk memastikan bahwa setiap indikator hanya mengukur konstruk yang ingin diukur. Jika nilai pemuatan konstruk asli lebih besar daripada nilai pemuatan konstruk lainnya, indikator tersebut dianggap valid.

**Tabel 5 Cross Loading**

Indikator	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
DK1	<b>0.835</b>	0.365	0.385	<b>0.288</b>
DK2	<b>0.794</b>	0.279	0.327	<b>0.095</b>
DK3	<b>0.856</b>	0.399	0.447	<b>0.141</b>
DK4	<b>0.864</b>	0.423	0.447	<b>0.269</b>
DK5	<b>0.750</b>	0.353	0.380	<b>0.371</b>
DK6	<b>0.840</b>	0.452	0.422	<b>0.242</b>
DK7	<b>0.762</b>	0.402	0.343	<b>0.261</b>
KK1	0.454	<b>0.828</b>	0.655	<b>0.508</b>
KK10	0.466	<b>0.777</b>	0.712	<b>0.384</b>
KK2	0.344	<b>0.827</b>	0.685	<b>0.575</b>
KK3	0.244	<b>0.841</b>	0.688	<b>0.461</b>
KK4	0.372	<b>0.859</b>	0.689	<b>0.458</b>
KK5	0.474	<b>0.765</b>	0.663	<b>0.479</b>
KK6	0.267	<b>0.822</b>	0.668	<b>0.430</b>
KK7	0.334	<b>0.806</b>	0.668	<b>0.400</b>
KK8	0.494	<b>0.784</b>	0.630	<b>0.345</b>
KY10	0.409	0.717	<b>0.809</b>	<b>0.461</b>
KY2	0.309	0.655	<b>0.793</b>	<b>0.372</b>
KY3	0.447	0.673	<b>0.838</b>	<b>0.434</b>
KY4	0.421	0.636	<b>0.793</b>	<b>0.516</b>
KY5	0.308	0.629	<b>0.755</b>	<b>0.451</b>
KY7	0.389	0.646	<b>0.783</b>	<b>0.382</b>
KY8	0.427	0.648	<b>0.799</b>	<b>0.466</b>
KY9	0.387	0.686	<b>0.812</b>	<b>0.504</b>
MK10	0.297	0.531	0.550	<b>0.832</b>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2170>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<b>MK2</b>	0.141	0.406	0.321	<b>0.796</b>
<b>MK3</b>	0.226	0.496	0.495	<b>0.846</b>
<b>MK4</b>	0.196	0.398	0.447	<b>0.849</b>
<b>MK5</b>	0.270	0.489	0.473	<b>0.882</b>
<b>MK6</b>	0.198	0.403	0.414	<b>0.875</b>
<b>MK7</b>	0.282	0.512	0.530	<b>0.861</b>
<b>MK8</b>	0.358	0.493	0.492	<b>0.825</b>
<b>MK9</b>	0.221	0.453	0.498	<b>0.844</b>

Sumber : Data Primer yang diolah SmartPLS (2025)

Nilai cross-loading untuk setiap indikator variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan ditunjukkan dalam Tabel 5. Ini menunjukkan bahwa, dibandingkan dengan konstruk lain, setiap indikator memiliki loading terbesar untuk konstruk yang diukurnya.

Reliabilitas SmartPLS 4 dapat dinilai dengan menggunakan alpha Cronbach dan reliabilitas komposit. Nilai kedua uji juga dapat dianggap reliabel jika nilai keduanya lebih dari 0,70 [12].

**Tabel 6. Uji Reliabilitas**

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
Motivasi Kerja	0.950	0.954	0.958
Kepuasan Kerja	0.936	0.936	0.946
Disiplin Kerja	0.916	0.921	0.933
Kinerja Karyawan	0.919	0.919	0.933

Sumber: Data primer yang diolah Smart-PLS (2025)

Semua nilai yang melebihi 0,70 menunjukkan bahwa indikator telah lulus uji reliabilitas. Semua variabel memiliki nilai alpha Cronbach yang sangat tinggi, dengan X1 menerima nilai tertinggi 0,950 dan X2 menerima nilai terendah 0,916. Indikator dalam setiap konstruk laten berkorelasi baik satu sama lain, seperti yang ditunjukkan oleh semua nilai ini, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik.

Reliabilitas komposit, ukuran lain untuk reliabilitas konstruk yang lebih baik daripada alpha Cronbach, memperhitungkan bobot setiap indikator konstruk. Nilai yang baik untuk reliabilitas komposit biasanya di atas 0,7, dan nilai yang lebih tinggi biasanya menunjukkan bahwa konstruk yang diukur memiliki hubungan yang kuat dengan indikatornya.

Hubungan antar variabel laten dinilai dengan metode PLS-SEM dengan menggunakan model struktural atau internal. Kekuatan hubungan antar variabel ditentukan melalui pengujian hipotesis.

**Tabel 7 pengujian hipotesis**

Hipotesis Penelitian	Hubungan	P values	Keterangan
H1	Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.002	Diterima
H2	Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.046	Diterima
	Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.000	Diterima
H4	Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.000	Diterima
H5	Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.000	Diterima
H6	Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.000	Diterima
H7	Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.000	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah Smart-PLS (2025)

Menurut hasil uji yang disajikan pada Tabel 7, setiap hubungan antar variabel dalam model menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Nilai p untuk setiap hubungan tersebut berada di bawah 0,05. Akibatnya, hasil uji menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diteliti dalam penelitian ini diterima. Sebagai hasil dari uji mediasi, Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kemampuan yang signifikan untuk memediasi hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Model yang dikembangkan dengan berfokus pada pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan gambaran yang jelas tentang komponen-komponen yang memengaruhi kinerja karyawan. Jalur mediasi ini dianggap signifikan dengan nilai p 0,000, dan hipotesis diterima karena nilai p di bawah 0,05.

Secara keseluruhan, kedua jalur mediasi tersebut terbukti signifikan; ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai variabel intervening dalam hubungan antara variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja). Hasil ini menegaskan bahwa komponen afektif karyawan, seperti rasa puas dalam bekerja, sangat penting untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

#### 4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, serta disiplin dan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja telah terbukti memediasi hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Kesimpulan ini menunjukkan betapa pentingnya kepuasan kerja sebagai penghasil. Secara umum, karyawan menunjukkan disiplin, kepuasan, dan motivasi yang tinggi, yang menyebabkan peningkatan kinerja.

#### Referensi

- [1] Khaeruman *et al.*, *Meningkatkan Kinerja manajemen sumber daya manusia, Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA Rizky, 2021.
- [2] D. Setyo Widodo and A. Yandi, “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM),” *Jurnal ilmu multidisiplin*, vol. 1(1), pp. 1–14, 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.
- [3] Shalahuddin, “Improving Employee Performance Through Good Organizational Culture and Work Motivation,” vol. 1(1), no. 1, pp. 1–15, 2022.
- [4] D. Pranitasari and K. Khotimah, “Analisis Disiplin Kerja Karyawan,” *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, vol. 18(01), no. 01, pp. 22–38, 2021.
- [5] M. Z. Arifin and H. Sasana, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, vol. 2(6), pp. 49–56, 2022, [Online]. Available: <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- [6] A. Nurhandayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja,” <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>, vol. 1(2), pp. 108–110, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- [7] T. N. Adinda, M. Aziz Firdaus, and A. Syahrums, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, vol. 01, pp. 416–422, 2023.
- [8] R. Tanjung, H. A. Romi, and F. Firmansyah, “pengaruh motivasi, komunikasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering,” *Jurnal Mnajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, vol. 6, pp. 69–80, 2023.
- [9] K. B. J. Permana, I. H. H. Sihombing, and N. D. M. S. Diwyarthi, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel HarrisRiverview Kuta,” *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, vol. 12, no. 2, pp. 102–111, May 2024, doi: 10.52352/jbh.v12i2.1186.
- [10] B. Hidayat, S. Ami, and S. Rosita, “Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo,” *Jurnal Dinamika Manajemen*, vol. 9, no. 2, pp. 55–68, 2021.
- [11] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, 5th ed. Bandung: Alfabeta, 2023. [Online]. Available: [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com)
- [12] I. Ghozali, *Partial Least Squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan progam SmartPLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Yoga Pratama, 2023.