



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: 5850-5861

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

---

## Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di PT Long Daliq Primacoal Kabupaten Muara Enim

Densi Juniarti<sup>1</sup>, Amirudin Syarif

<sup>1</sup>Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia

[densijuniarti03@gmail.com](mailto:densijuniarti03@gmail.com), [amirudinsyarif@binadarma.ac.id](mailto:amirudinsyarif@binadarma.ac.id)

### Abstrak

*Tujuan penelitian ini di lakukan untuk menguji pengaru Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di PT Long Daliq Primacoal Kabupaten Muara Enim. Masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tekniksampling yang di gunakan purposive sampling dengan populasi 100 responden. Metode pengumpulan data; studi kepustakaan, wawancara, serta kusioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah SEMPLS versi 4.1.1.4 dengan model pengukuran outer model dan inner model. Hasil dari penelitian 1) disiplin kinerja itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) lingkungan kerja itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) kepuasan kerja itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) disiplin kerja disiplin kinerja itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 5) lingkungan kerja itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 6) kepuasan kerja itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 7) motivasi kerja itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Mediasi.*

### 1. Latar Belakang

Kinerja karyawan tidak hanya menjadi representasi dari kualitas sumber daya manusia, tetapi juga merupakan indikator utama dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan strategis perusahaan (Mangkunegara, 2020). Kinerja merupakan cerminan dari sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki karyawan dengan kompetensi yang mumpuni serta kinerja yang optimal agar mampu bersaing dan bertahan. Karyawan dengan kinerja tinggi akan mendorong pertumbuhan perusahaan, menciptakan inovasi, serta menjaga keberlangsungan bisnis dalam jangka panjang. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menimbulkan inefisiensi, pemborosan sumber daya, serta hambatan terhadap produktivitas yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan menjadi aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia modern.

Salah satu faktor penting yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin yang tinggi membentuk karakter kerja yang bertanggung jawab, taat pada aturan, serta konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan. Disiplin tidak hanya terkait dengan kepatuhan pada jam kerja, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur, komitmen pada target, serta sikap profesional dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya kedisiplinan, karyawan dapat mengatur dirinya untuk bekerja lebih sistematis dan terarah, sehingga efektivitas kerja akan meningkat (Hasibuan, 2022). Hal ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Octaviani et al. (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di perusahaan swasta nasional. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang tidak kalah penting dalam mendukung kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat, baik secara fisik maupun psikologis, memiliki peran yang besar dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kondisi fisik, seperti ventilasi yang baik, pencahayaan yang cukup, kerapihan ruang kerja, serta kebersihan lingkungan, akan memengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja. Begitu juga aspek non-fisik, seperti hubungan sosial yang positif dengan rekan kerja, dukungan dari atasan, komunikasi yang efektif, dan budaya organisasi yang harmonis, akan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang tidak mendukung justru dapat menimbulkan stres, menurunkan produktivitas, memicu konflik antarpegawai, serta meningkatkan tingkat absensi atau turnover karyawan (Sedarmayanti, 2021). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan investasi strategis yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Di samping disiplin dan lingkungan kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan peran yang dijalani, kompensasi yang diterima, kualitas hubungan kerja, serta adanya peluang pengembangan diri dan karier di dalam perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi, bekerja dengan semangat, dan memberikan kontribusi optimal. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi, munculnya perilaku kontraproduktif, serta menimbulkan keinginan untuk berpindah kerja. Penelitian Dirman dan Setyaningrum (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja bahkan dapat berperan sebagai variabel mediasi antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan kata lain, meskipun disiplin dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja secara langsung, kepuasan kerja mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut.

Tidak kalah penting, motivasi kerja juga berperan besar sebagai salah satu faktor yang dapat menjadi jembatan atau mediator dalam hubungan antara disiplin, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih giat, fokus, serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Motivasi yang tinggi akan menumbuhkan rasa tanggung jawab, meningkatkan daya juang, dan menumbuhkan komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas, menurunkan produktivitas, serta berdampak negatif pada kualitas kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan strategi dalam membangun dan mempertahankan motivasi karyawan agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai.

## 1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antarvariabel secara sistematis melalui analisis data numerik. Lokasi penelitian ditetapkan di PT. Long Daliq Primacoal Kabupaten Muara Enim dengan pertimbangan perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup besar dan relevan dengan tujuan penelitian. Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara kepada karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan, serta literatur yang relevan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Long Daliq Primacoal, dengan pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sehingga diperoleh 100 responden yang dianggap representatif.

Metode pengumpulan data meliputi studi kepustakaan, wawancara, dan kuesioner. Studi kepustakaan dilakukan untuk memperkuat landasan teori, wawancara digunakan untuk memperdalam informasi, sementara kuesioner menjadi instrumen utama dalam pengumpulan data. Analisis data dilakukan menggunakan SEM-PLS dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.4. Analisis ini meliputi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, serta inner model untuk menguji hubungan antarvariabel laten sesuai dengan hipotesis penelitian. Untuk mengolah dan menganalisis data, penelitian ini menggunakan SEM-PLS (Structural Equation Modeling – Partial Least Square) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.4. Analisis ini dipilih karena sesuai untuk menguji model yang kompleks dengan variabel laten yang bersifat reflektif maupun formatif. SEM-PLS memiliki keunggulan dalam mengestimasi hubungan kausal antarvariabel meskipun data penelitian tidak sepenuhnya berdistribusi normal. Analisis dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu outer model dan inner model. Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur variabel laten, sedangkan inner model digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten sesuai hipotesis penelitian.

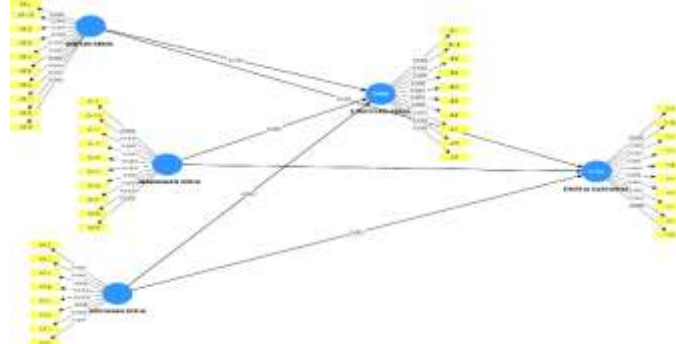
Dengan tahapan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan di PT. Long Daliq Primacoal Kabupaten Muara Enim secara ilmiah dan dapat dipertanggungjawabkan.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

#### Uji Measurements Model/Outer Model

##### 1. Convergen Validity



**Gambar outer loading**

Berdasarkan hasil nilai Loading yang telah dirangkum pada Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja memiliki indikator yang valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai loading untuk masing-masing indikator variabel lebih besar dari 0,7.

##### 2. Validitas Diskriminan

(Discriminant Validitas) Discrimi validity di gunakan untuk memastikan bahwa suatu konstruk tidak hanya berda dari konstruk lainnya, tetapi juga tidak berkolerasi secara berlebihan dengan konstruk lainnya.

**Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)**

	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,655
Lingkungan Kerja	0,601
Kepuasan Kerja	0,588
Kinerja Karyawan	0,649
Motivasi Kerja	0,641

*Sumber; Data Olahan SmartPls 4.1.1.*

##### 4. Nilai Akar (fornell Lacker Criterion)

Tabel 4. Fornell-Lacker Criterion

	Disiplin	Lingkungan	Kepuasan	Kinerja	Motivasi
			Kerja	Karyawan	Kerja
Disiplin	0,655	0,000	0,000	0,000	0,000
Lingkungan	0,000	0,601	0,000	0,000	0,000
Kepuasan	0,000	0,000	0,588	0,000	0,000
Kinerja	0,000	0,000	0,000	0,649	0,000
Motivasi	0,000	0,000	0,000	0,000	0,641

	Kerja	Kerja			
Disiplin Kerja	0,810				
Lingkungan Kerja	0,702	0,775			
Kepuasan Kerja	0,668	0,645	0,767		
Kinerja Karyawan	0,776	0,768	0,754	0,806	
Motivasi Kerja	0,735	0,732	0,731	0,797	0,800

Tabel 4. di atas menunjukkan hasil uji validitas dikriminan menggunakan metode Fornell- Lacker Criterion dengan memperhatikan nilai pada diagonal tabel. Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa nilai dari akar kuadrat AVE pada satu variabel laten lebih besar daripada nilai korelasi variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa syarat validitas diskriminan terpenuhi.

### 5. Uji Kolerasi Model

**Tabel 4.16 Koleniaritas model**

No	VIF	Keterangan
X1.1	2,894	Tidak Terjadi koleniaritas
X1.2	2,924	Tidak Terjadi koleniaritas
X1.3	2,801	Tidak Terjadi koleniaritas
X1.4	2,278	Tidak Terjadi koleniaritas
X1.5	2,383	Tidak Terjadi koleniaritas
X1.6	2,266	Tidak Terjadi koleniaritas
X1.7	2,860	Tidak Terjadi koleniaritas
X1.8	2,773	Tidak Terjadi koleniaritas
X1.9	2,919	Tidak Terjadi koleniaritas
X1.10	3,091	Tidak Terjadi koleniaritas
X2.1	2,119	Tidak Terjadi koleniaritas
X2.2	2,230	Tidak Terjadi koleniaritas
X2.3	2,519	Tidak Terjadi koleniaritas
X2.4	2,236	Tidak Terjadi koleniaritas
X2.5	2,326	Tidak Terjadi koleniaritas

X2.6	2,156	Tidak Terjadi kolieniaritas
X2.7	2,408	Tidak Terjadi kolieniaritas
X2.8	2,384	Tidak Terjadi kolieniaritas
X2.9	2,483	Tidak Terjadi kolieniaritas
X2.10	2,543	Tidak Terjadi kolieniaritas
X3.1	2,264	Tidak Terjadi kolieniaritas
X3.2	2,035	Tidak Terjadi kolieniaritas
X3.3	1,984	Tidak Terjadi kolieniaritas
X3.4	1,950	Tidak Terjadi kolieniaritas
X3.5	1,961	Tidak Terjadi kolieniaritas
X3.6	2,092	Tidak Terjadi kolieniaritas
X3.7	1,867	Tidak Terjadi kolieniaritas
X3.8	2,082	Tidak Terjadi kolieniaritas
Y.1	2,584	Tidak Terjadi kolieniaritas
Y.2	2,905	Tidak Terjadi kolieniaritas
Y.3	2,582	Tidak Terjadi kolieniaritas
Y.4	2,019	Tidak Terjadi kolieniaritas
Y.5	2,011	Tidak Terjadi kolieniaritas
Y.6	2,695	Tidak Terjadi kolieniaritas
Y.7	2,905	Tidak Terjadi kolieniaritas
Y.8	2,663	Tidak Terjadi kolieniaritas
Y.9	3,240	Tidak Terjadi kolieniaritas
Y.10	3,134	Tidak Terjadi kolieniaritas
Z.1	2,728	Tidak Terjadi kolieniaritas
Z.2	2,475	Tidak Terjadi kolieniaritas
Z.3	2,436	Tidak Terjadi kolieniaritas
Z.4	2,382	Tidak Terjadi kolieniaritas
Z.5	2,550	Tidak Terjadi kolieniaritas

---

Z.6	2,645	Tidak Terjadi kolieniaritas
Z.7	2,498	Tidak Terjadi kolieniaritas
Z.8	2,614	Tidak Terjadi kolieniaritas
Z.9	2,450	Tidak Terjadi kolieniaritas
Z.10	2,154	Tidak Terjadi kolieniaritas

---

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai VIT dari masing-masing indikator > 5 sehingga tidak terjadi kolieniaritas terhadap indikator variabel.

## 6. Uji Reliabilitas

**Tabel 6. Composite Reliability dan Cronbach Alpha**

	Cronbach's alpha	Composite reliability
Disiplin Kerja	0,941	0,943
Lingkungan Kerja	0,926	0,927
Kepuasan Kerja	0,900	0,900
Kinerja Karyawan	0,940	0,941
Motivasi Kerja	0,938	0,939

---

Berdasarkan Tabel 6. di atas maka dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja memiliki nilai cronbach's alpha dan composite reliability yang lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk reliabel dan memiliki nilai reliabilitas yang baik.

## Uji Model Struktural /Inner Model

Menurut Ghazali, I., & Latan, H. (2021) model struktural (inner model) adalah bagian dari model dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang menggambarkan hubungan antar konstruk laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung). Model ini digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan kausal antar variabel laten berdasarkan hipotesis penelitian.

### 1. R-Square

R-Squared adalah uji statistik yang digunakan untuk melihat atau menentukan seberapa baik variabel Independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen

1. Jika nilai  $R^2 = 0,75$  maka menunjukkan hubungan yang kuat antar variabel
2. Jika nilai  $R^2 = 0,50$  maka menunjukkan hubungan yang moderate (sedang)

3. Jika nilai R2 = 0,25 maka menunjukkan hubungan yang lemah (kecil)

Hal ini bersangkutan dengan menurut Chin (1998), nilai R-Square dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33.

**Tabel 4.18 R Square**

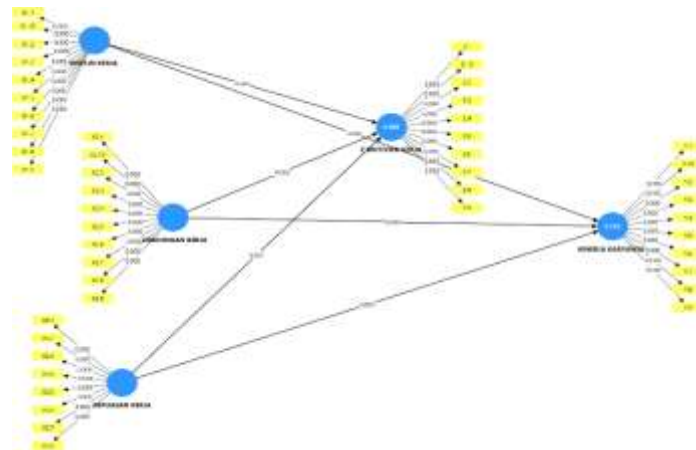
	R-square
Motivasi Kerja	0,688
Kinerja Karyawan	0,771

*Sumber; Data olahan SmartPls 4.1.1.4*

Berdasarkan tabel R Square di atas variabel Produktivitas karyawan sebesar 0,643. Hal ini berarti variabel laten Insentif berbasis kinerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja mampu menerangkan atau memprediksi.

**Pengujian hipotesis**

Dalam penelitian Alfikri et al. (2024) mengatakan Uji hipotesis dilakukan dengan model struktural dengan melihat nilai R-Squared nya yang merupakan uji kebaikan model. Selain itu, juga dapat dilihat pengaruh total dari koefisien parameter dan nilai t-statistic yang signifikan sebesar 1,96



**Gambar Analisis Inner Model**

**1. Direct Effect (Path Coefficient)**

	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,259	3,175	0,002
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,252	3,006	0,003

Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,236	2,441	0,015
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,294	2,786	0,005
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,310	3,056	0,002
Kepuasan Kerja -> Motivasi Kerja	0,335	3,240	0,001
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,249	3,182	0,001

---

*Sumber Data Olahan Sempls 4.1.1.4*

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 11. di atas maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil pengujian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t statistics sebesar 3,175 > 1,96 dan p-value sebesar 0,002 < 0,05 maka H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal.
2. Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t statistics sebesar 3,006 > 1,96 dan p-value sebesar 0,003 < 0,05 maka dapat H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal.
3. Hasil pengujian pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t statistics sebesar 2,441 > 1,96 dan p-value sebesar 0,015 < 0,05 maka H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal.
4. Hasil pengujian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh nilai t statistics sebesar 2,786 > 1,96 dan p-value sebesar 0,005 < 0,05 maka H4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT Long Daliq Primacoal.
5. Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh nilai t statistics sebesar 3,056 > 1,96 dan p-value sebesar 0,002 < 0,05 maka H4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT Long Daliq Primacoal.
6. Hasil pengujian pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh nilai t statistics sebesar 3,056 > 1,96 dan p-value sebesar 0,001 < 0,05 maka H4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT Long Daliq Primacoal.
7. Hasil pengujian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t statistics sebesar 3,182 > 1,96 dan p-value sebesar 0,001 < 0,05 maka H5 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal.

## Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung (Mediasi)

**Tabel 12. Hasil Uji Mediasi**

	Original sample (O)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,073	1,982	0,048
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,077	1,986	0,047
Kepuasan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,084	2,451	0,014

Sumber; Data Olahan SmartPls 4.1.1.4

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memperoleh nilai t statistics sebesar  $1,982 > 1,96$  dan p-value sebesar  $0,048 < 0,05$  maka H6 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memperoleh nilai t statistics sebesar  $1,986 > 1,96$  dan p-value sebesar  $0,047 < 0,05$  maka H7 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memperoleh nilai t statistics sebesar  $2,451 > 1,96$  dan p-value sebesar  $0,014 < 0,05$  maka H8 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal.

## Pembahasan

### H1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini akan dibahas mengenai hasil hipotesis yang menerangkan rumusan pada penelitian yang pertama yaitu "H1 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" dari hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa menunjukkan P Value  $> 0,05$  jadi pada model penelitian ini antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan (H1 diterima). Maka dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,259 dengan P Value sebesar 0,002. Dari hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis yang memberikan bahwa kualitas disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tingkat kualitas disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan juga sebaliknya semakin rendah tingkat disiplin kerja maka akan membuat kinerja karyawan menjadi turun.

### H2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini akan dibahas mengenai hasil hipotesis yang menerangkan rumusan pada penelitian yang kedua yaitu "H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" dari hasil analisis

yang sudah dilakukan bahwa menunjukkan P Value  $< 0,05$  jadi pada model penelitian ini antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan (H2 diterima). Maka dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,252 dengan P Value sebesar 0,003. Dari hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis yang memberikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tingkat lingkungan kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan juga sebaliknya semakin rendah tingkat lingkungan kerja karyawan maka akan membuat kinerja menjadi kurang optimal.

### **H3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini akan dibahas mengenai hasil hipotesis yang menerangkan rumusan pada penelitian yang kedua yaitu “H3: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dari hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa menunjukkan P Value  $< 0,05$  jadi pada model penelitian ini antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan (H2 diterima). Maka dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,236 dengan P Value sebesar 0,015. Dari hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis yang memberikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan juga sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan membuat kinerja menjadi kurang optimal.

### **H4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini akan dibahas mengenai hasil hipotesis yang menerangkan rumusan pada penelitian yang ketiga yaitu “H4 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja” dari hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa menunjukkan P Value  $> 0,05$  jadi pada model penelitian ini antara pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (H3 diterima). Maka dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,294 dengan P Value sebesar 0,005. Dari hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis yang memberikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan motivasi kerja akan menjadi lebih maksimal dan juga sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan maka akan membuat motivasi kerja menjadi kurang optimal.

### **H5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini akan dibahas mengenai hasil hipotesis yang menerangkan rumusan pada penelitian yang ketiga yaitu “H5 : Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan” dari hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa menunjukkan P Value  $> 0,05$  jadi pada model penelitian ini antara pengaruh lingkungan terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (H3 diterima). Maka dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,310 dengan P Value sebesar 0,002. Dari hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis yang memberikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik yang dimiliki dapat meningkatkan motivasi kerja akan menjadi lebih maksimal dan juga sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka akan membuat motivasi kerja menjadi kurang optimal.

### **H6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini akan dibahas mengenai hasil hipotesis yang menerangkan rumusan pada penelitian yang ketiga yaitu “H6 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja” dari hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa menunjukkan P Value  $> 0,05$  jadi pada model penelitian ini antara pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (H3 diterima). Maka dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,335 dengan P Value sebesar 0,001. Dari hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis yang memberikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga bisa disimpulkan bahwa kepuasa kerja yang baik yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan motivasi kerja akan menjadi lebih maksimal dan juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan membuat motivasi kerja menjadi kurang optimal.

## H7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini akan dibahas mengenai hasil hipotesis yang menerangkan rumusan pada penelitian yang ketiga yaitu “H7: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja” dari hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa menunjukkan P Value >0,05 jadi pada model penelitian ini antara pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (H3 diterima). Maka dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,249 dengan P Value sebesar 0,001 Dari hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis yang memberikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga bisa disimpulkan bahwa kepuasa kerja yang baik yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan motivasi kerja akan menjadi lebih maksimal dan juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan membuat motivasi kerja menjadi kurang optimal.

## 4. Kesimpulan dan Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada setiap bab diberikan kesimpulan sesuai dengan pengelolaan data menggunakan analisis SmartPLS 4.1.1.1 sebagai berikut; (1) Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Long Daliq Primacoal, serta memediasi pengaruhnya terhadap kinerja melalui motivasi kerja (Z). (2) Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y), serta juga memediasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z). (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, sedangkan sebaliknya dapat menurunkan keduanya. (4) Motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja terhadap kinerja (X3). Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT Long Daliq Primacoal melalui motivasi kerja, sehingga peningkatan ketiga variabel tersebut dapat optimalkan kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, K., et al. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Alamsyahbana, M. I., et al. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Ali, et al. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. Education Journal, 2(2), 2.
- Amruddin, et al. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. CV Pradina Pustaka Grup.
- Anggraini, S. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mutiara Timur Persada. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3(1), 37–46.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1. Airlangga University Press.
- Balaka, M. Y. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jawa Barat: CV Widina Media Utama.
- Duli, N. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Untuk Dasar Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Gani, et al. (2023). Metodologi Penelitian Pendidikan Jasmani. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia
- Jamilah, N., & Abdullah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. Jurnal Mirai Management, 6(1), 49–59.
- Nika Yunita, Selvi Yona Sari, & Bayu Pratama Azka. (2025). Pengaruh profesionalisme dan standard operating procedure terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat. Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis, 1(4), 303–311.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2021). Metodologi Penelitian Sosial. Media Sahabat Cendekia.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen. Deepublish.
- Rukajat, A. (2021). Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach. Deepublish.
- Sihombing, F., & Cahyono, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 6(1), 1–15.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Unaradjan, D. D. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

- Wardani, N. K. A. D., et al. (2022). "Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Art Shop Akor Nature Bag di Kerobokan Badung)". *Journal of Applied Management Studies*, 3.
- Wenny Desty Febrian, & Euis. (n.d.). (2024). —Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 221–233
- Wardianti, N. K. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Repo Darmajaya. Diakses dari <https://repo.darmajaya.ac.id/5913/1/1.%20HALAMAN%20DEPAN.pdf>
- Nasution, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Madani*, Universitas Paramadina. Diakses dari <https://journal.paramadina.ac.id/index.php/madani/article/view/895/382>
- Saputra, A., & Handriano, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis, STIENAS YPB*. Diakses dari <https://stienas-ypb.ac.id/jurnal/index.php/jdeb/article/view/417>
- Sunyoto, D. (2021). Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja. *Jurnal Kajian Manajemen dan Teknologi*. Diakses dari <https://siberpublisher.org/index.php/JKMT/article/download/129/93/471>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia. *ResearchGate*. Diakses dari [https://www.researchgate.net/publication/372058523\\_Pengaruh\\_Lingkungan\\_Kerja\\_Dan\\_Disiplin\\_Kerja\\_Terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan](https://www.researchgate.net/publication/372058523_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Dan_Disiplin_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan)
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta dengan disiplin kerja sebagai variabel analisis. Swabumi: *Jurnal Ilmiah*. Diakses dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/view/16109>
- Mangkunegara, A. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kajian Manajemen dan Teknologi*. Diakses dari [https://www.researchgate.net/publication/380437872\\_Pengaruh\\_Lingkungan\\_Kerja\\_Motivasi\\_Kerja\\_dan\\_Disiplin\\_Kerja\\_Terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan\\_PT\\_Pindo\\_Deli\\_Pulp\\_and\\_Paper\\_Mills\\_Karawang\\_Jawa\\_Barat](https://siberpublisher.org/index.php/JKMT/Lumbantobing, D., & Dwiarti, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills. ResearchGate. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/380437872_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Motivasi_Kerja_dan_Disiplin_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_PT_Pindo_Deli_Pulp_and_Paper_Mills_Karawang_Jawa_Barat)
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal APJMS*. Diakses dari <https://ejournal.latansamashiro.ac.id/index.php/APJMS/article/view/48>