



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT BPR TCI Sumbar

Fikri Kurniawan

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia “YPTK”, Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 1 Februari 2026
Direvisi 03 Februari 2026
Diterima 28 Februari 2026
Tersedia Online 1 April 2026

Kata kunci:

DisiplinKerja,
Motivasi Kerja,
Kepuasan Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Pada PT BPR TCISumbar. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeing* (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 4.0. Populasi dan sample penelitian ini adalah Karyawan PT BPR TCI Sumbar. Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan anantara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja.

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



Penulis yang sesuai:

Fikri Kurniawan
Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK”
Padang, Indonesia
Email: fikrikurniawan658@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Industri perbankan Indonesia saat ini tengah mengalami transformasi dinamis menuju ekosistem digital yang lebih inklusif dan efisien, didorong oleh integrasi teknologi modern seperti mobile banking serta dukungan regulasi kuat dari OJK dan Bank Indonesia. Kemajuan ini tidak hanya mengubah perilaku nasabah yang kini lebih memilih transaksi digital terbukti dengan pertumbuhan transaksi di atas 15% pada tahun 2024 tetapi juga menuntut peningkatan kompetensi SDM agar lebih cakap teknologi dan berintegritas tinggi. Meskipun sektor ini berperan vital dalam mendorong ekonomi nasional melalui penyaluran kredit produktif dan program literasi keuangan



seperti QRIS, tantangan keamanan siber dan ketahanan sistem tetap menjadi fokus utama. Sinergi antara inovasi teknologi, penguatan kualitas tenaga kerja, dan stabilitas regulasi menjadi kunci bagi perbankan Indonesia untuk tetap tangguh dan kompetitif dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan di era digital.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan sering kali ditentukan oleh peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki. (Dewi et al., 2021) dalam (Utami & Pramana, 2024) Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, maka sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki disiplin yang tinggi yang menunjukkan adanya kinerja yang tinggi (Hidayatullah et al., 2021).dalam (Utami & Pramana, 2024) Adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan sejauh mana tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Dalam dunia perbankan, kinerja karyawan berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah, karena bank merupakan industri berbasis jasa yang mengutamakan kepercayaan dan kepuasan pelanggan. Menurut (Widiyasari & Padmanty, 2023). kinerja karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan selama menjalankan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam perusahaan modern saat ini perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penataan kinerja ini tentunya juga memerlukan penyesuaian kondisi atau keadaan perusahaan agar sanggup bersaing dengan perusahaan lain dalam era globalisasi saat ini (Wardani et al., 2016).

PT BPR TCI Sumbar merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang berperan penting dalam memberikan pelayanan jasa perbankan kepada masyarakat, khususnya dalam membantu pengembangan usaha kecil dan menengah di wilayah Sumatera Barat. Pimpinan perusahaan harus mampu menerapkan strategi yang tepat serta mengarahkan karyawan untuk berprestasi dan memberikan kinerja terbaik demi tercapainya pelayanan yang optimal kepada nasabah. Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme. Artinya, karyawan harus memiliki sikap disiplin, bekerja keras, jujur, loyal terhadap perusahaan, serta memiliki dedikasi tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Dengan kedisiplinan dan motivasi kerja yang kuat, diharapkan kinerja karyawan PT BPR TCI Sumbar dapat terus meningkat sehingga mampu mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan dilapangan ditemukan masih menurunnya kinerja karyawan, dapat kita lihat dari table 1 berikut.

Tabel 1
Aspek Penilaian Karyawan PT BPR TCI Sumbar Pada Tahun 2022-2024

No	Indikator Keja	Target	Pencapaian Target		
			2022	2023	2024
1	Disiplin	100%	90%	87%	85%
2	Performance	100%	87%	83%	85%
3	Loyalitas	100%	87%	83%	90%
4	Kerja Sama	100%	85%	83%	92%
5	Produktivitas Kerja	100%	92%	89%	92%



Sumber: Laporan Penilaian PT BPR TCI Sumbar

Berdasarkan tabel 1 aspek penilaian kinerja karyawan PT BPR TCI Sumbar dari tahun 2022 hingga 2024, dapat dilihat bahwa pencapaian target pada beberapa aspek belum sepenuhnya mencapai standar yang ditetapkan. Pada aspek disiplin, terjadi penurunan berturut-turut dari 90% pada tahun 2022 menjadi 85% di tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kurang mematuhi aturan jam kerja, keterlambatan hadir, atau kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Aspek performance (kinerja) juga mengalami penurunan dari 87% pada 2022 menjadi 85% di 2024, menandakan bahwa efektivitas dan kualitas hasil kerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, aspek loyalitas sempat menurun di 2023 menjadi 83%, namun kembali meningkat menjadi 90% pada 2024, yang menunjukkan adanya perbaikan dalam rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap perusahaan. Aspek kerjasama mengalami peningkatan signifikan dari 83% menjadi 92%, mengindikasikan hubungan antarpegawai semakin harmonis dan solid dalam mendukung pekerjaan tim. Sedangkan produktivitas kerja sempat menurun di tahun 2023 menjadi 89%, namun meningkat kembali menjadi 92% pada 2024, yang berarti efektivitas dan output kerja karyawan mulai membaik. Secara keseluruhan, meskipun terdapat peningkatan di beberapa aspek, penurunan pada disiplin dan kinerja menunjukkan perlunya pembinaan, motivasi, serta pengawasan yang lebih konsisten agar kinerja karyawan dapat mencapai target optimal perusahaan.

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya, hal ini bisa dilihat dari tinggi atau rendahnya kinerja karyawan karena dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan yang baik tentunya berdampak positif bagi perusahaan, dengan begitu perusahaan akan merasa puas dengan disiplin kerja yang mereka terapkan. Pendisiplinan karyawan selain memiliki tujuan untuk memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan, tentunya juga memberikan dampak pada tingkat produktivitas karyawan itu sendiri (Abdullah et al., 2023).

Motivasi Kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Basyid, 2024).

kepuasan kerja adalah sikap untuk seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan didalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Mukhtar, 2020).

Hasil penelitian oleh (Latifatul Jamilah, Yudha Praja, 2024) Disiplin Kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Kaaryawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian oleh (Nuryatin, 2020) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

2. METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR TCI Sumbar yang beralamat di Jl. Merdea No.18, Pasir, Kec. Pariaman Tengah, Pariaman Sumatera Barat. Menurut Sugiyono (2019) dalam (Mardhiyah et al., 2025) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT BPR TCI Sumbar. Yang berjumlah 45 orang Karyawan

Menurut Sugiyono (2019, 127) dalam (Cahyadi, 2020) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Menurut (Peni Arum Sari, 2021) sampel jenuh teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini diambil keseluruhan dari populasi yang ada di PT BPR TCI Sumbar yang berjumlah sebanyak 45 orang.



Daalam penelitian menggunakan alat analisis Struktural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partical Least Square (PLS) SmartPLS 4. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori,ordinal,interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Untuk menjawab hal ini, pendekatan PLS-SEM merupakan pendekatan secara komprehensif yang digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel tersebut.

1. Karakteristik Responden

Tabel 2
Gambaran Karakteristik Responden

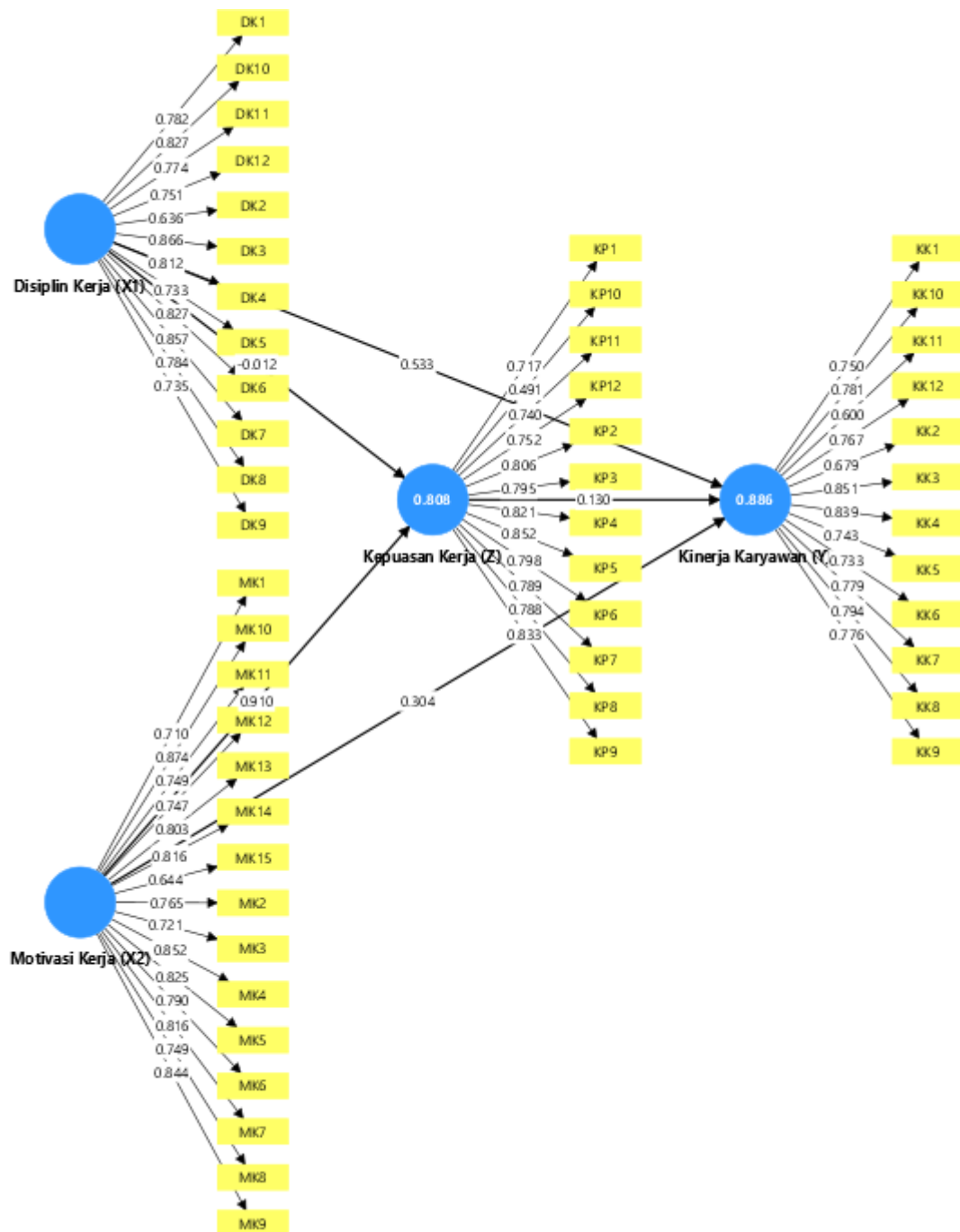
Karakteristik	<i>f</i>	%
Jenis Kelamin		
Pria	32	71%
Wanita	13	28,8%
Umur		
≥18-25 Tahun	14	31%
26-35 Tahun	21	46,67%
35-50 Tahun	9	20,00%
> 50 Tahun	1	2,22%
Pendidikan Terakhir		
Diploma	1	2,22%
Sarjana (S1)	31	68,89%
Pasca Sarjana (S2)	12	26,67%
Sarjana (S3)	1	2,22
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	7	15,56%
≥1-5 Tahun	27	60%
>10 Tahun	11	24,44%

2. Analisis Outer Model

A. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

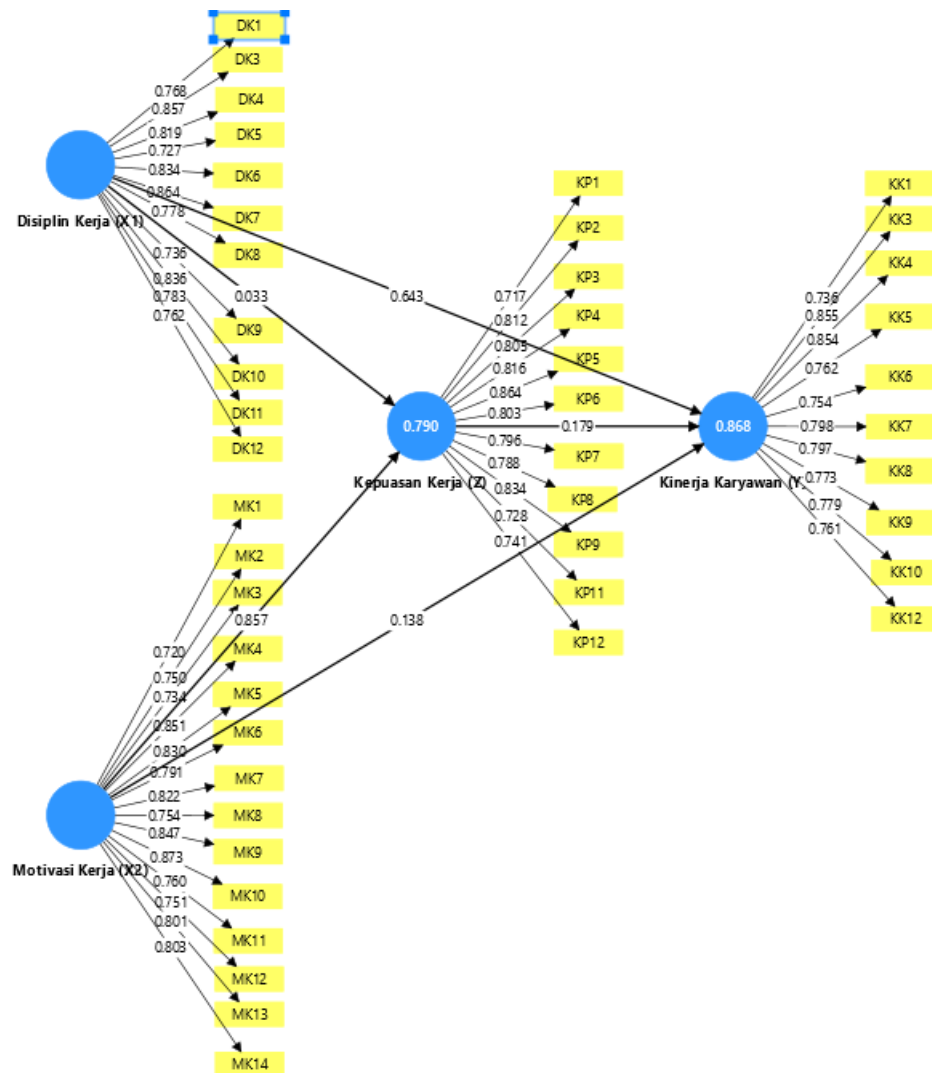
Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur apa yang harusnya diukur. Convergent vaidity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi individudal dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,07 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,05 sampai 0,06 masih dapat diterima. Validitas convergen juga dinilai melalui AVE (Average Variance Extracted). Skor AVE harus >0,5, jika skor loading <0,5, indikator ini dapat dihapus dari konstruknya karena indicator tersebut tidak termuat (load) kekonstruk yang mewakilinya. Nilai AVE merupakan rata-rata persentase skor varian yang diestraksi dari seperangkap variabel laten yang diestimasi melalui loading standarized indikatornya dalam proses liteasi algoritma dalam PLS (Rosita et al., 2021). Dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1
Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi



Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dieliminasi. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (DK2,MK15,KK2,KK11,KP10).

Gambar 2
Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi



B. Uji Validitas Diskriminan (Deskriminant Validity)

Pengujian destriminasi vaidity indikator dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstruknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya (Martias et al., 2021). Berikut nilai AVE untuk seluruh konstrak (Variabel) hasil uji menggunakan Smart PLS 4.0:

Tabel 3
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0,637
Motivasi Kerja (X2)	0.629
Kinerja Karyawan (Y)	0,621
Kepuasan Kerja (Z)	0,628

Sumber: Hasil Olahan SamrtPLS, 2026



Berdasarkan Tabel 4.9 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.

C. Uji Reliabilitas (Cronbach' Alpha)

Tabel 4

Nilai Reliabilitas (Cronbach' Alpha)

Konstruk (Variabel)	Cronbach' Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,942	0,945	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,954	0,956	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,932	0,933	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,940	0,942	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2026

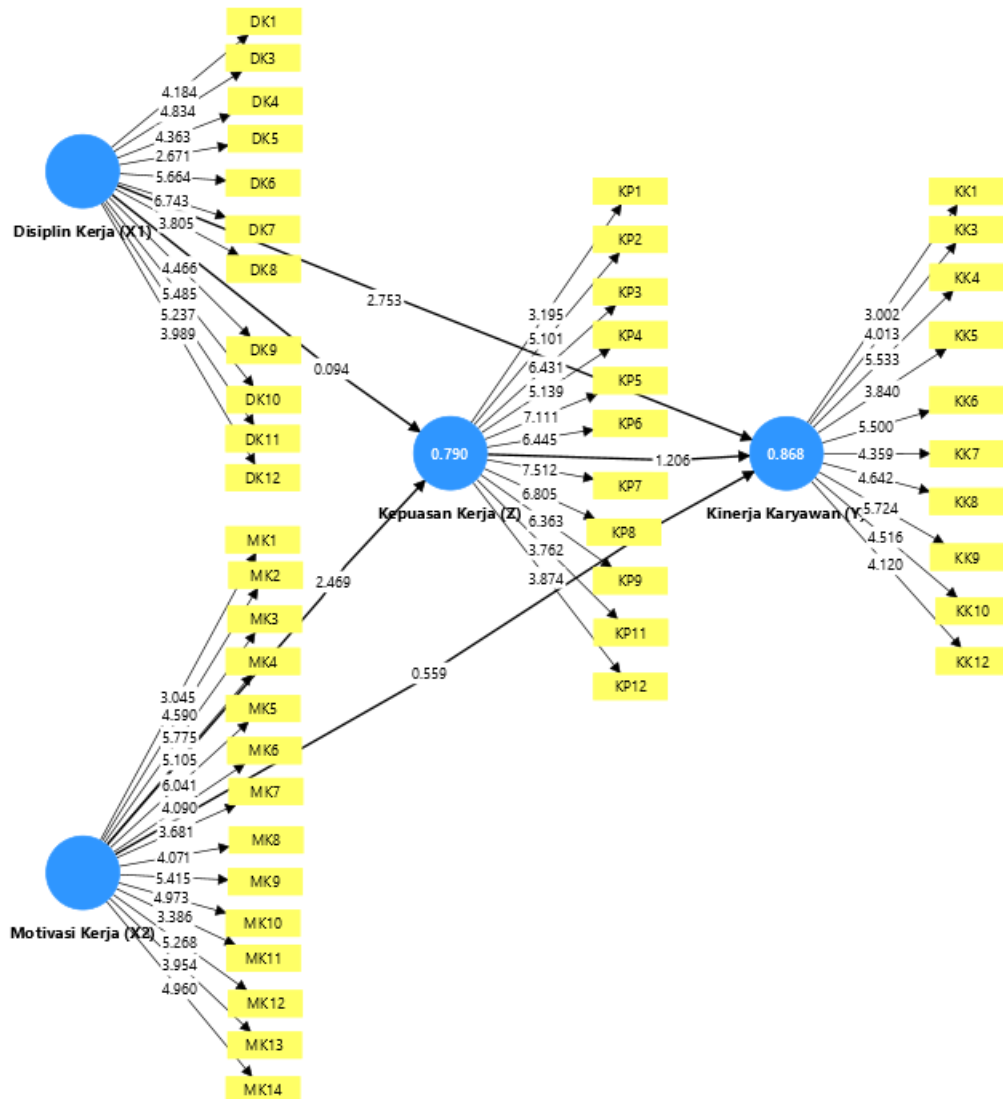
Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 4 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable.

D. Pengujian Inner 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.

Gambar 3

Struktural Model Inner



Pada gambar 3, dapat dilihat nilai t-statistik secara langsung, dimana t-statistik Disiplin Kerja terhadap Kepuasan ialah 0,094. Nilai t-statistik Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ialah 2,469. Nilai t-statistik Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ialah 2,753. Nilai t-statistik Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ialah 0,559. Terakhir nilai t-statistik Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ialah 1,206

E. Evaluasi Nilai R-Square

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada tabel 5

Tabel 5
Evaluasi Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,790	0,780
Kinerja Karyawan (Y)	0,868	0,859

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Pada tabel 5 terlihat nilai R² konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,790 atau sebesar 79% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima dari konstruk Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja .

Sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk kinerja karyawan sebesar 0,868 atau sebesar 87% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja karyawan. Sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

F. Uji Hipotesis Secara Langsung (Dirrect Effect)

Pengujian hipotesisi bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dinilai dari besarnya nilai-t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. jika statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka KO ditolak dan jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka Ho diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output etiminasi untuk pengujian model struktural pengaruh langsung pada tabel 6

Tabel 6

Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (0)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Value
Disiplin Kerja (X ₁) => Kepuasan Kerja	0,033	0,123	0,354	0,094	0,925
Disiplin Kerja (X ₂) => Kinerja Karyawan (Y)	0,643	0,603	0,234	2,753	0,006
Kepuasan Kerja (X ₂) => Kinerja Karyawan (Y)	0,179	0,185	0,148	1,206	0,228
Motivasi Kerja (X ₂) => Kinerja Karyawan (Y)	0,138	0,140	0,247	1,559	0,576
Motivasi Kerja (X ₂) => Kepuasan Kerja (Z)	0,857	0,752	0,347	2,469	0,014

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 6, terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung. Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

G. Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung

Pengaruh variabel independen dan dependen dapat diperoleh melalui path coefficient. Pengujian dilakukan melalui bootstrapping SmartPLS 4.0. Penerimaan suatu hipotesis dapat dilihat dengan membandingkan nilai T Statistic dan T Tabel dari masing-masing variabel (Hair, 2021). Suatu hipotesis diterima apabila nilai T Statistik besar dari T Tabel. Kemudian nilai dari original sample akan menunjukkan korelasi positif atau negatif dari suatu hipotesis. Jika nilai path coefficient berada di antara rentang 0 hingga 1 maka akan menunjukkan korelasi yang positif. Jika nilai path coefficient berada di antara rentang 0 hingga -1 maka akan menunjukkan korelasi yang negatif.

Tabel 7

Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original sample (0)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Satistik (0/STDEV)	P-Values
-------------------------	---------------------	-----------------	----------------------------	----------------------	----------



Disiplin Kerja (X_1) => Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,006	0,040	0,091	0,065	0,948
Motivasi Kerja (X_2) => Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,153	0,127	1,112	1,368	0,172

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel 7 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian ini dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT BPR TCI Sumbar

Hipotesis H1 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Disiplin Kerja Di PT BPR TCI Sumbar dengan tingkat Kepuasan Kerja para Karyawan disana. Dimana nilai P-Value 0,925 besar dari alpha 5% yaitu $0,925 > 0,05$ yang menunjukkan tidak dapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik 0,094 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < dari t-table atau $0,094 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT BRR TCI SUMBAR. Hipotesis 1 dalam penelitian ini **ditolak**.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT BPR TCI Sumbar

Hipotesis H2 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Motivasi Kerja dengan tingkat Kepuasan Kerja para Karyawan disana. Dimana nilai P-value 0,014 kecil dari alpha 5% yaitu $0,014 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2,469 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > dari t-tabel atau $2,469 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR TCI Sumbar. Hipotesis 2 dalam penelitian ini **diterima**.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR TCI Sumbar

Hipotesis H3 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Disiplin Kerja dengan tingkat Kinerja Karyawan para Karyawan disana. Dimana nilai P-value 0,006 kecil dari alpha 5% yaitu $0,006 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2,753 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > dari t-tabel atau $2,753 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR TCI Sumbar. Hipotesis 3 dalam penelitian ini **diterima**.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR TCI Sumbar

Hipotesis H4 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Motivasi Kerja Di PT BPR TCI Sumbar dengan tingkat Kinerja karyawan para Karyawan disana. Dimana nilai P-Value 0,576 besar dari alpha 5% yaitu $0,576 > 0,05$ yang menunjukkan tidak dapat pengaruh signifikan. dan dengan nilai t-statistik 0,559 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < dari t-table atau $0,559 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan kerja Pada PT BRR TCI SUMBAR. Hipotesis 4 dalam penelitian ini **ditolak**.



5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR TCI Sumbar

Hipotesis H5 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Kepuasan Kerja Di PT BPR TCI Sumbar dengan tingkat Kinerja karyawan para Karyawan disana. Dimana nilai P-Value 0,228 besar dari alpha 5% yaitu $0,228 > 0,05$ yang menunjukkan tidak dapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik 1,206 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < dari t-table atau $1,206 < 1,96$ oleh karena itu HO diterima H5 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan kerja pada PT BRR TCI SUMBAR. Hipotesis 5 dalam penelitian ini **ditolak**.

6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT BRR TCI Sumbar

Hipotesis H6 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja. Dimana nilai P-value 0,948 besar dari alpha 5% yaitu $0,948 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 0,065 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < dari t-tabel atau $0,065 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterim H6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT BPR TCI Sumbar. Hipotesis 6 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak dimediasi**.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT BPR TCI Sumbar

Hipotesis H7 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja. Dimana nilai P-value 0,172 besar dari alpha 5% yaitu $0,172 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 1,368 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < dari t-tabel atau $1,368 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima H7 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT BPR TCI Sumbar. Hipotesis 7 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak dimediasi**.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada pegawai dinas perhubungan Kota Payakumbuh menggunakan PLS-SEM. Hasil menunjukkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan tidak Signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT BPR TCI Sumbar
2. Terdapat pengaruh positif dan Signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT BPR TCI Sumbar.
3. Terdapat pengaruh positif dan Signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR TCI Sumbar.
4. Tedapat pengaruh positif dan tidak Signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR TCI Sumbar
5. Terdapat positif dan tidak Signifikan antara pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR TCI Sumbar.
6. Disiplin Kerja tidak memediasi secara signifikan terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja pada PT BPR TCI Sumbar.
7. Motivasi Kerja tidak memediasi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT BPR TCI Sumbar.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja



- Karyawan Reynaldi. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Cahyadi. (2020). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 60–73.
- Latifatul Jamilah, Yudha Praja, R. A. P. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR KECAMATAN PRAJEKAN KABUPATEN BONDOWOSO*.
- Mardhiyah, Nur Afni Dinilhaq, Yona Amelia, Adelia Arini, Rully Hidayatullah, & Harmonedi Harmonedi. (2025). Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Memahami Perbedaan, Implikasi, dan Strategi Pemilihan yang Tepat. *Katalis Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika*, 2(2), 208–218. <https://doi.org/10.62383/katalis.v2i2.1670>
- Mukhtar, A. (2020). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 8(4), 380–394. <https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716>
- Nuryatin, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(6), 309. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i6.9832>
- Peni Arum Sari, R. (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro*. 1(2), 182–189.
- Utami, N. M. S., & Pramana, P. D. A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Sangeh Badung. *Jurnal Emas*, 5(5), 39–40.
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395>
- Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA*, 7(2), 1245–1257.