



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Yasiga Sarana Utama

Debby Meyliona Saman¹, Bayu Pratama Azka, S.E.,M.M²

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

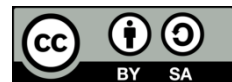
Kata kunci:

Disiplin Kerja,
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 Sebagai Variabel Intervening Pada PT Yasiga Sarana Utama. Metode analisis Data Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 4.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Karyawan PT Yasiga Sarana Utama. Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja Tidak memediasi secara signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja Memediasi secara signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Debby Meyliona Saman
Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia "YPTK"
Padang, Indonesia
Email: debbymeylionasaman@gmail.com

1. PENDAHULUAN

PT. Yasiga Sarana Utama bergerak pada segmen industri semen, khususnya kegiatan pengantongan semen, dengan cakupan pasar yang dapat dilihat dari aspek geografis serta jenis produk, yaitu pengemasan semen curah ke dalam kantong berukuran 40–50 kg untuk kebutuhan konstruksi, ritel, dan industri. Perusahaan ini beroperasi di tengah persaingan pasar semen nasional yang didominasi oleh produsen besar seperti Semen Indonesia, dengan menasar pasar yang terjangkau serta mengembangkan inovasi pengantongan ramah lingkungan guna memenuhi



regulasi lingkungan. Di Indonesia, aktivitas pengantongan semen merupakan bagian penting dari industri semen yang terus berkembang, seiring kapasitas produksi nasional yang mencapai sekitar 100 juta ton per tahun pada 2023 menurut Asosiasi Semen Indonesia (ASI), didukung oleh tingginya permintaan dari sektor pembangunan infrastruktur dan perumahan. Proses pengantongan umumnya memanfaatkan teknologi mesin otomatis yang mengemas semen curah ke dalam kantong standar sesuai SNI, meskipun industri ini menghadapi tantangan berupa fluktuasi harga bahan baku dan energi, ketatnya regulasi lingkungan terkait pengendalian debu, serta persaingan global, namun tetap menunjukkan pertumbuhan melalui orientasi ekspor dan inovasi berkelanjutan. Dalam operasionalnya, PT. Yasiga Sarana Utama sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya karyawan lini produksi, teknisi, dan staf logistik, yang dituntut memiliki disiplin kerja tinggi, mematuhi standar keselamatan, serta menjaga akurasi proses pengemasan. Motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan berperan sebagai faktor penghubung dalam peningkatan kinerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien, menekan tingkat kesalahan dan turnover, serta berkontribusi dalam penerapan inovasi teknologi, sehingga SDM menjadi elemen strategis dalam menunjang keberhasilan operasional dan daya saing perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) baik yang bekerja disektor publik maupun sektor swasta perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi pengembangan SDM, yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus bersifat fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru yang mungkin saat ini kurang sesuai, dan dapat melakukan reformasi fundamental terhadap praktik dan kebijakan yang sudah ada. Meskipun program pengenalan dan pelantikan pegawai baru telah dilakukan, masih terdapat kesenjangan antara kemampuan kerja mereka dan tuntutan tugas yang dapat meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Andi Irfan et al., 2023).

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya kepada sebuah perusahaan atau instansi tempat dia bekerja pada suatu waktu. Kinerja yang baik tentunya akan dapat dan bisa menunjang pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan yang sebelumnya telah disepakati dan ditentukan melalui keputusan bersama pada suatu kesatuan arah yang jelas dan terorganisir (Agustus et al., 2024). Menurut (Prastika & Saputri, 2023), disiplin kerja merupakan peraturan yang seharusnya ditaati oleh karyawan yang berada dilingkungan kerja agar menunjang penyelesaian pekerjaan dan juga membentuk karyawan yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dimata masyarakat luas, menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kerelaan dan ketersediaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut (Rahmadani et al., 2023), motivasi kerja adalah memberikan bimbingan atau arahan yang tepat, sumber daya, dan penghargaan kepada buat mereka tetap terinspirasi dan tertarik untuk bekerja sesuai keinginan anda. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebagai suatu kondisi didalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Kepuasan kerja adalah penilaian dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi yang diterima, hubungan sosial dengan rekan kerja, dan motivasi kerja karyawan (Refi Dwi Firlir & Mudji Kuswinarno, 2024).

PT Yasiga Sarana Utama beralamat di Jln. Cupak Tengah Indarung, Kec. Lubuk Kilang, Kota Padang, Sumatra Barat 25158

Tabel 1
Aspek Penilaian Kinerja Karyawan PT. Yasiga Sarana Utama
Tahun 2020-2024

No	Aspek Penilaian Kerja							
	Tahun	Disiplin	Tanggung Jawab	Ketekunan	Kerja Sama	Kejujuran	Mutu	Rata-rata
1	2020	70	68	69	70	69	73	69,83 %
2	2021	68	66	70	72	71	74	70,16%
3	2022	70	69	73	70	74	72	71,33%



4	2023	69	74	71	74	72	73	72,16%
5	2024	71	69	69	70	69	70	69,66%

Berdasarkan Tabel 1 di atas pada PT. Yasiga Sarana Utama, dapat dilihat bahwa pada aspek penilaian kinerja karyawan lima tahun terakhir, kinerja yang tercatat cenderung kurang maksimal. Penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan tidak stabil setiap tahunnya. Rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2020 tercatat sebesar 69,83%, kemudian meningkat menjadi 70,16% pada tahun 2021, 71,33% pada tahun 2022, mencapai 72,16% pada tahun 2023, dan turun menjadi 69,66% pada tahun 2024. Data yang fluktuasi (turun-naik) menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam kinerja.

Fenomena yang terjadi pada PT. Yasiga Sarana Utama adalah ketidakstabilan kinerja karyawan setiap tahunnya. Penurunan kinerja karyawan ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi seperti rendahnya disiplin kerja karyawan yang tercermin dalam ketidaktepatan waktu kerja, ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan, dan rendahnya konsistensi dalam menjalankan tugas, rendahnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan sehingga karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan produktivitas, serta rendahnya kepuasan kerja karyawan yang mempengaruhi loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Hal ini turut berkontribusi pada kurangnya tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan sehari-hari dan perilaku kerja yang kurang optimal.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh **(Damanik et al., 2024)** menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Umiza Manik, M. Afuan, 2023)** menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Febriyanti et al., 2024)** menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Nasution & Ritonga, 2025)** menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

2. METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT Yasiga Sarana Utama. Beralamat di Jln. Cupak Tengah Indarung, Kec. Lubuk Kilang, Kota Padang, Sumatra Barat 25158. Menurut (Sugiyono, 2019), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Yasiga Sarana Utama yang berjumlah 240 orang karyawan, dikarenakan pada PT. Yasiga Sarana Utama menggunakan sistem pershif dan terdapat 4 shif, dalam satu shif berjumlah 60 orang karyawan. Menurut **(Suriani et al., 2023)** Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti dan diambil kesimpulan. Populasi tidak harus manusia tetapi bisa juga hewan, tumbuhan, fenomena, gejala, atau peristiwa lainnya yang memiliki karakteristik dan syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian dan dapat dijadikan sebagai sumber pengambilan sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Besaran atau ukuran sampel ini sampel sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti **(Simanjuntak et al., 2023)**. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin. Dalam menentukan jumlah sampel penelitian, penulis menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 10%. Pemilihan tingkat kesalahan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian sosial tidak mungkin diperoleh hasil yang sempurna 100%, sehingga semakin besar tingkat kesalahan yang ditetapkan, maka jumlah sampel yang diambil akan semakin kecil. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 71 orang responden. Dengan demikian, sampel penelitian ini adalah sebagian dari populasi karyawan PT Yasiga Sarana Utama yang dipilih secara proporsional untuk mewakili keseluruhan populasi, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran yang akurat terkait objek penelitian.

Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial 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 hubungan antar variabel tersebut.

1. Karakteristik Responden

Tabel 2
Gambaran Karakteristik Responden

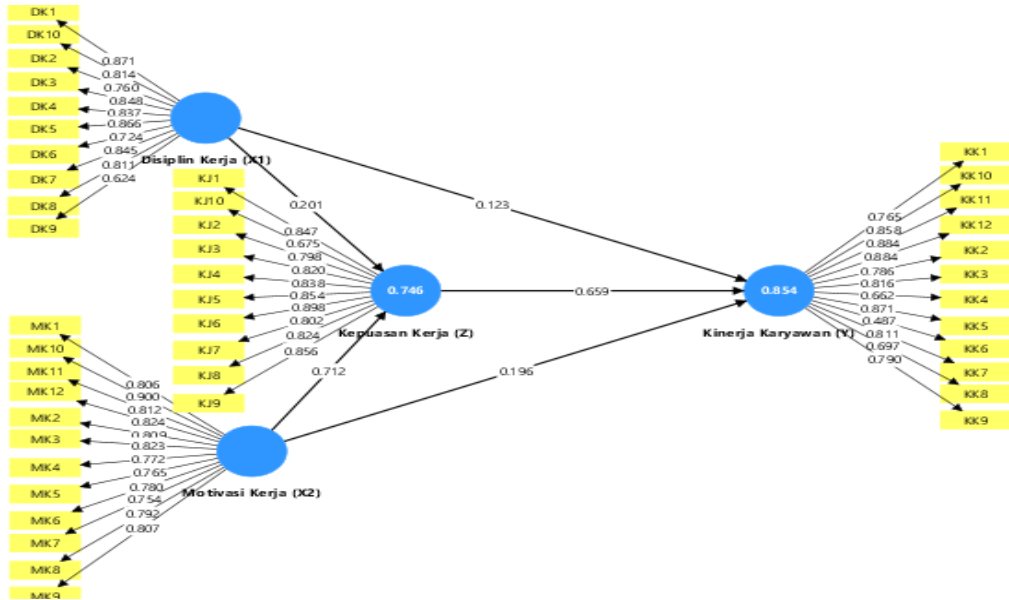
Karakteristik	<i>f</i>	%
Jenis Kelamin		
Pria	71	100%
Umur		
>20-30Tahun	38	53%
>31-40 Tahun	20	28%
>40 Tahun	13	19%
Pendidikan Terakhir		
SMA	36	51%
D3	10	14%
S1	5	7%
Lainnya	20	28%
Lama Bekerja		
1-3 Tahun	20	28%
3-5 Tahun	26	37%
>5Tahun	25	35%
Pendapatan		
3-5 Juta	55	77%
5-10 Juta	16	23%

2. Analisis Uji Outer Model

A. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

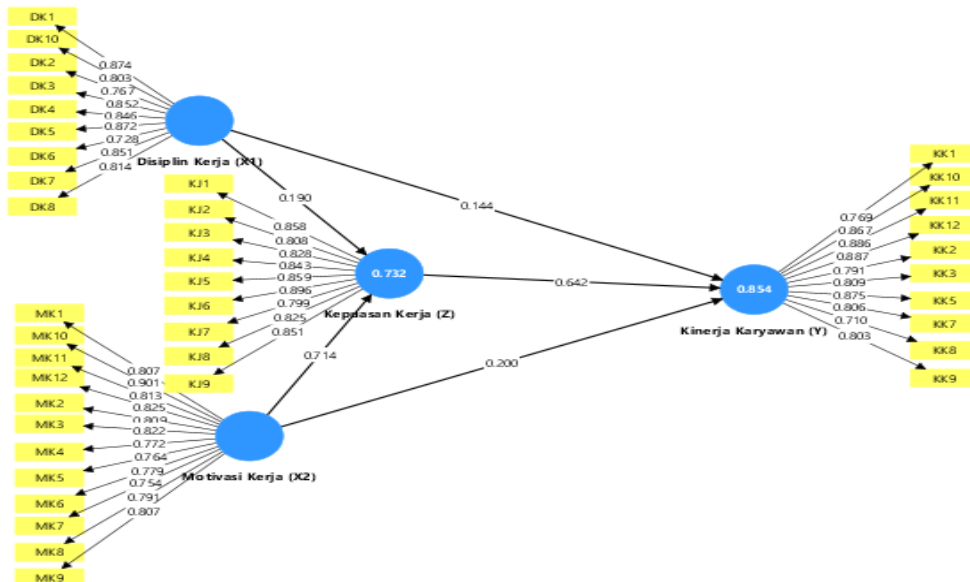
Convergent validity dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. *Convergent Validity* dari Outer Model dinilai berdasarkan loading factor indikator-indikator yang mengukur konstruk dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Kriteria validity suatu konstruk atau variabel dapat dinilai melalui nilai outer loading dari masing-masing konstruk atau variabel. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergent validity* > 0,7. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* adalah >0,7 untuk dapat dikatakan valid. Dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1 Hasil *Outer Loading* Sebelum Eliminasi



Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* diatas 0,70 terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variabel penelitian. Indikator yang tereliminasi yaitu DK9, KK4, KK6, dan KJ10.

Gambar 2 Hasil *Outer Loading* Setelah Eliminasi



B. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/ variabel lainnya. Model mempunyai *Average Variance Extracted (AVE)*



untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai > 0,50. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 4.0 :

Tabel 3

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0.679
Motivasi Kerja (X2)	0.647
Kinerja Karyawan (Y)	0.676
Kepuasan Kerja (Z)	0.707

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 3 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. Pengujian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3 :

Tabel 4

Nilai Reliabilitas

No	Konstruk (Variabel)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_A)	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0.941	0.945	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0.950	0.956	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0.946	0.949	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0.948	0.950	Reliabel

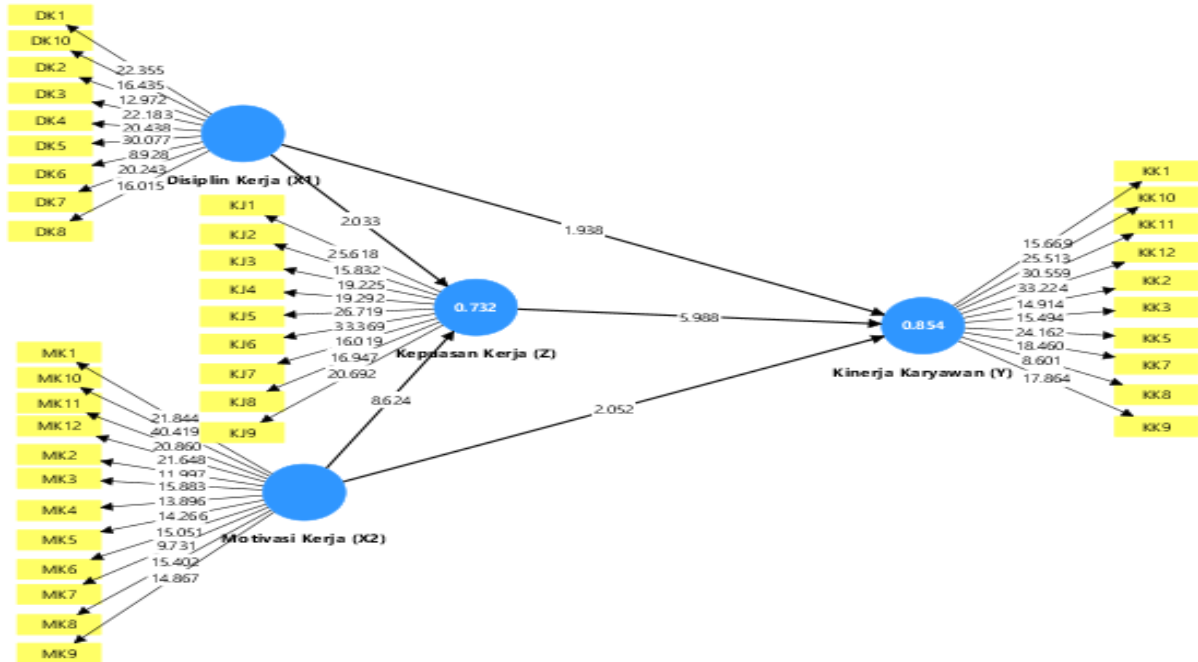
Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4 diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik atau reliabel.

D. Pengujian Inner Model (Structural Model)

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

Gambar 3 Struktural Model / Inner Model



Berdasarkan gambar struktur inner model diatas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

1. Model Persamaan I

Model persamaan I, adalah gambaran besarnya pengaruh konstruk Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kepuasan Kerja} = \beta_1 \text{ Disiplin Kerja} + \beta_2 \text{ Motivasi Kerja} + e_1$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 2,033 \text{ Disiplin Kerja} + 8,624 \text{ Motivasi Kerja} + e_1$$

2. Model Persamaan II

Model persamaan II, adalah gambaran besarnya pengaruh konstruk Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Karyawan} = \beta_1 \text{ Disiplin Kerja} + \beta_2 \text{ Motivasi Kerja} + \beta_3 \text{ Kepuasan Kerja} + e_1$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1,938 \text{ Disiplin Kerja} + 2,052 \text{ Motivasi Kerja} + 5,988 \text{ Kepuasan Kerja} + e_1$$

E. Evaluasi Nilai R-Square

Pengukuran Inner Model dalam PLS 4.0 dievaluasi dengan menggunakan R-Square melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruks endogen dari konstruk eksogen. Berikut estimasi *R-Square*:

Tabel 5
Evaluasi Nilai R-Square

Indikator	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.732	0.724
Kinerja Karyawan (Y)	0.854	0.848

Sumber : Hasil OLahan SmartPLS, tahun 2026

Pada Tabel 5, terlihat nilai R-Square konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,732 atau sebesar 73,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk merupakan pengaruh secara simultan konstruk Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sementara nilai R-Square untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,854 atau sebesar 85,4% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dalam



menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam 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 *Goodness Of Fit*.

F. Uji Hipotesis Secara Langsung

Pengujian hipotesis 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-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada tabel 5:

Tabel 6
Nilai Path Coefficients

No	Hubungan Langsung	Original Sampel	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P-Values	Ket
1.	Disiplin Kerja => Kepuasan Kerja	0.190	0.194	0.093	2.003	0.042	Diterima
2.	Motivasi Kerja => Kepuasan Kerja	0.714	0.714	0.083	8.624	0.000	Diterima
3.	Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	0.265	0.264	0.077	3.424	0.001	Diterima
4.	Motivasi Kerja => Kinerja Karyawan	0.659	0.664	0.068	9.716	0.000	Diterima
5.	Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0.642	0.646	0.107	5.988	0.000	Diterima

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, tahun 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.

G. Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 7
Nilai Hasil Result For Path Analysis

No	Hubungan Tidak Langsung	Original Sampel	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values	Ket
1.	Disiplin Kerja=> Kepuasan Kerja=> Kinerja Karyawan	0.122	0.125	0.063	1.918	0.055	Ditolak
2.	Motivasi Kerja=> Kepuasan Kerja=> Kinerja Karyawan	0.458	0.462	0.099	4.623	0.000	Diterima

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, tahun 2026



Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Berikut pembahasan masing-masing hipotesis :

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Yasiga Sarana Utama dengan nilai koefisien sebesar 0,190 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,003 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,003 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,042 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Yasiga Sarana Utama. Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi akan meningkatkan Kepuasan Kerja pada karyawan. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Yasiga Sarana Utama dengan nilai koefisien sebesar 0,714 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 8,624 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($8,624 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Yasiga Sarana Utama. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang kuat mampu mendorong meningkatnya rasa puas dalam bekerja, sehingga ketika karyawan memiliki motivasi yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang mereka rasakan juga cenderung ikut meningkat. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis H_2 dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama dengan nilai koefisien sebesar 0,265 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 3,424 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3,424 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,001 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama. Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi akan meningkatkan Kinerja pada karyawan. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **diterima**.

4. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama dengan nilai koefisien sebesar 0,659 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 9,716 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($9,716 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama. Artinya Kualitas Motivasi yang baik menunjukkan seberapa besar seorang karyawan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **diterima**.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama dengan nilai koefisien sebesar 0,642 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 5,988 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($5,988 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_5 diterima yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **diterima**.

6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja



Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada PT. Yasiga Sarana Utama dengan nilai koefisien sebesar 0,122 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1,918 dan t-tabel 1,96 dimana t- statistik lebih kecil dari t-tabel ($1,918 < 1,96$) dan tingkat signifikan lebih besar dari p-value ($0,055 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_6 ditolak. yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada PT. Yasiga Sarana Utama. Dengan kata lain, Disiplin Kerja dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan apabila Kepuasan Kerja karyawan belum terbentuk secara optimal. Hal ini dapat terjadi karena masih terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja, seperti kompensasi, kondisi lingkungan kerja, beban kerja, serta dukungan manajemen yang belum sepenuhnya mendorong terciptanya kepuasan kerja. Oleh karena itu, PT. Yasiga Sarana Utama perlu tidak hanya memperkuat penerapan disiplin kerja, tetapi juga meningkatkan faktor-faktor yang dapat membangun kepuasan kerja secara menyeluruh agar kinerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan hasil tersebut. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak memediasi**

7. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada PT. Yasiga Sarana Utama dengan nilai koefisien sebesar 0,458 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 4,623 dan t-tabel 1,96 dimana t- statistik lebih besar dari t-tabel ($4,628 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,000 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_7 diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Yasiga Sarana Utama. Dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja yang berlebihan akan berdampak pada Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja yang akan semakin meningkat. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini Hipotesis H_6 dalam penelitian ini **diterima atau memediasi**.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada PT Yasiga Sarana Utama menggunakan PLS-SEM. Hasil menunjukkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Yasiga Sarana Utama.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Yasiga Sarana Utama.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yasiga Sarana Utama
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yasiga Sarana Utama
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yasiga Sarana Utama
6. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Yasiga Sarana Utama
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Yasiga Sarana Utama

DAFTAR PUSTAKA

- Agustus, N., Insan, K., & Hasdani, T. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo) yaitu kurangnya semangat kerja pegawai , masih ada pegawai yang belum punya inisiatif dan*. 2(3), 12–31.
- Andi Irfan, Aminah Aminah, & Claudya Armelia. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*,



Journal of Business And Market Innovations (JBMI)

<https://jbmi.journal-icesb.org/index.php/jbmi>

E-ISSN 3089-7696 | Volume 2 Nomor 1, Tahun 2025 hal: 55-65

- 2(1), 107–121. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.439>
- Damanik, D. C., Sirait, W. F., Siahaan, R., & Alang, M. (2024). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1), 653–670.
- Febriyanti, A., Amri, S., Reno, P., & Sari, K. (2024). *EISSN : 3026-2534 Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* 2(3), 139–153.
- Nasution & Ritonga. (2025). *Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 4(2), 779–790.
- Prastika, E., & Saputri, I. P. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cobra Dental Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 258(7), 2986–6340. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8212081>
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Refi Dwi Firli, & Mudji Kuswinarno. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Simanjuntak et al. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin Kerja , dan Lingkungan Kerja*. 1(7), 76–88.
- Suriani et al. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau*. 1, 24–36.
- Umiza Manik, M. Afuan, C. O. C. (2023). Jurnal Bisnis Digital Jurnal Bisnis Digital. *Jurnal Bisnis Digital*, 1(1), 44–54.