

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. KENCANA SAWIT INDONESIA**

Ratnasari¹, M. Afuan², Della Asmaria Putri³
dellaasmariaputri03@gmail.com

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia

ABSTRACT

This study aims to examine the Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Kencana Sawit Indonesia using primary data obtained by distributing questionnaires to 35 employees as respondents, namely at PT Kencana Sawit Indonesia. In this study using the Structural Equation Modeling (SEM) analysis tool using Partial Least Square (PLS). using Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that there is a positive and significant influence of Quality Of Work Life (QWL) and Motivation on Job Satisfaction, there is a significant influence of Quality Of Work Life (QWL) and Motivation on Employee Performance, Quality of work life (QWL) has a significant effect on employee performance through Job Satisfaction, Motivation has a significant effect on employee performance through Job Satisfaction at PT. Kencana Sawit Indonesia.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kencana Sawit Indonesia dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 35 orang pegawai sebagai responden yaitu Pada PT Kencana Sawit Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, terdapat Pengaruh signifikan Quality Of Work Liife (QWL) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, *Quality of work life* (QWL) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman semakin pesat berdampak pada persaingan yang ketat. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dapat dicapai dengan mempunyai karyawan yang berkualitas dan mampu bekerja sama dengan karyawan lain agar tujuan perusahaan tercapai. Keberadaan karyawan di dalam perusahaan sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan semua proses kegiatan perusahaan baik itu perusahaan yang menghasilkan produk (*manufaktur*) maupun perusahaan yang bergerak di bidang jasa termasuk perusahaan yang bergerak disektor perbankan.

Dalam dunia perbankan di Indonesia, semua transaksi keuangan terkait dengan kinerja bisnis semakin maju, penggunaan teknologi semakin bervariasi, memungkinkan semuanya berjalan dengan cepat dan tidak berbelit-belit. Peningkatan kinerja perusahaan tidak menghandalkan pada mesin modern, tetapi yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja yang didalamnya adalah manusia. Perusahaan yang memiliki prestasi akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terutama untuk menambah nasabah sebagai akibat kinerja perusahaan membaik.

(Jufrizen & Sitorus, 2021) menyatakan bahwa setiap perusahaan

harus memegang peranan paling penting dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya. Salah satu fungsi manajemen yang diaplikasikan dalam organisasi adalah fungsi personalia/ manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, karyawan, buruh.

Menurut (Nisfu, 2021) *performance theory* menyatakan bahwa kinerja sebagai perilaku yang berhubungan dengan pencapaian dari persyaratan peran yang diharapkan, ditentukan, atau formal dari pihak individu atau organisasi. Organisasi membutuhkan individu yang berkinerja tinggi untuk memenuhi tujuan mereka, untuk memberikan produk dan layanan yang menjadi spesialisasi mereka, dan akhirnya untuk mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja juga penting bagi individu.

Dan menurut (Sada, 2020) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Mangkunegara kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan kesuksesan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, jadi dari teori para ahli

diatas dapat disimpulkam bahwa kinerja adalah pencapaian yang seseorang atau sekelompok orang lakukan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Sedangkan menurut **Veithzal** mengemukakan bahwa: “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya menurut (Pe, 2020) kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (**Nurhanan & Heri Sasono, 2022**) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian

yang ditetapkan adalah Koperasi Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia yang berjumlah 35 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (**Martha & Miawan Putra, 2020**) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian yang ditetapkan adalah Koperasi Denpasar. Teknik sampling jenuh digunakan untuk teknik pengambilan sampel. Hasil penelitiannya samadengan penelitian (**Wilandari et al., 2021**) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Browsing Internet
Internet digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang berasal dari situs-situs terkait dan informasi tambahan berupa literatur jurnal dan data

lainnya yang menjadi objek penelitian.

2. Penelitian perpustakaan (*Library Research*)

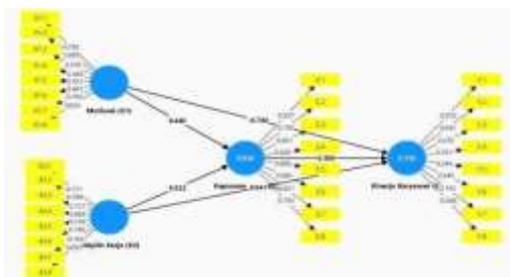
Penelitian dengan cara ini adalah pengumpulan dengan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian pustaka yang berasal di jurnal-jurnal penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menilai outer model atau measurement 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.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh *substantive*.



Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai

Berdasarkan Gambar 4.6, model struktural diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

1. Model Persamaan I, merupakgambaran besarnya pengaruh konstruk Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.
 - a. $\text{Kepuasan Kerja} = \beta_1 \text{ Motivasi} + \beta_2 \text{ Disiplin Kerja} + e_1$.
 - b. $\text{Kepuasan Kerja} = 0,446 \text{ Motivasi} + 0,522 \text{ Disiplin Kerja} + e_1$.
2. Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing- masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.
 - a. $\text{Kinerja Karyawan} = \beta_1 \text{ Motivasi} + \beta_2 \text{ Disiplin Kerja} + \beta_3 \text{ Kepuasan kerja} + e_1$.

$$b. \text{Kinerja Karyawan} = 0,380 \text{ Motivasi} + 0,446 \text{ Disiplin Kerja} + 0,041 \text{ Kepuasan Kerja} + e1.$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten

Hasil Pengujian Hipotesis

Uraian	Original Sample	Standard deviation	T Statistic	F Values	Keterangan
Motivasi => Kinerja Karyawan	0,754	0,729	1,076	0,382	Hipotesis Ditolak
Disiplin Kerja => Kepuasan Kerja	0,125	0,103	1,230	0,001	Hipotesis Diterima
Motivasi => Kepuasan Kerja	0,446	0,171	2,600	0,009	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	0,041	0,656	0,062	0,631	Hipotesis Ditolak
Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0,380	0,749	0,507	0,612	Hipotesis Ditolak
Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	0,386	0,392	0,506	0,613	Hipotesis Ditolak
Motivasi => Kinerja Karyawan	0,169	0,399	0,424	0,671	Hipotesis Ditolak

Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural:

Pengaruh Langsung

Tabel 4. 13 Hasil path coefficient

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Disiplin Kerja => Kepuasan Kerja	0,522	0,528	0,163	3,193	0,001
Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	0,041	0,193	0,656	0,062	0,951
Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0,380	0,370	0,749	0,507	0,612
Motivasi => Kepuasan Kerja	0,446	0,477	0,171	2,600	0,009
Motivasi => Kinerja Karyawan	-0,784	-0,751	0,729	1,076	0,282

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai

endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening. 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.

dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung konstruk Motivasi dan Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja dan pengaruh konstruk Motivasi, Disiplin Kerja melalui Kepuasan kerja terhadap Motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Kencana Sawit Indonesia.
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Kencana Sawit Indonesia.
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kencana Sawit Indonesia.

4. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kencana Sawit Indonesia.
5. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kencana Sawit Indonesia.
6. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kencana Sawit Indonesia.
7. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kencana Sawit Indonesia.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Kencana Indonesia:
 - a. Diharapkan PT. Kencana Indonesia lebih memperhatikan motivasi kerja dalam diri karyawan, terutama pada kegigihan dalam menghadapi lingkungan tidak mendukung dengan cara supervisor harus lebih sering untuk mensupport semangat dalam diri karyawan.
 - b. Diharapkan PT. Kencana Indonesia dapat memperhatikan hubungan rekan kerja untuk membangun kerja sama yang baik, maka seharusnya perusahaan memberikan training yang berkelompok untuk membangun hubungan antar rekan kerja.

c. Diharapkan PT. Kencana Indonesia dalam kepatuhan terhadap peraturan lebih dipertegas untuk diterapkan agar karyawan lebih patuh dan taat dalam bekerja.

2. Bagi Akademik

Penulis masih menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan. Penulis berharap pada penelitian berikutnya untuk dapat lebih baik lagi dalam mengkaji mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kencana Indonesia.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel yang relevan yang berkaitan Kepuasan kerja. Dengan harapan hasil penelitian yang lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar sehingga PT. Kencana Indonesia dapat meningkatkan Disiplin kerja dan kinerja karyawan pada tahun-tahun berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60-69.
<https://doi.org/10.31933/JEMSI>

- Abraham Manu, I., Sia NIha, S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 167-188.
- Al Hafizh, Am., & Hartono, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian. *Selekta Manajemen*, 01(04), 97-108. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Burhan, M., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JIM: Jurnal Ilmu Mulidisiplin*, 1(2), 447-458.
- Edison. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Fadilla, S. N., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Proses Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Balqis Audi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1381-1399. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3161>
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 70. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6790>