

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MARGA NUSANTARA JAYA PADANG

Indah putri Ramadhani dewa¹, robby dharm², desi permata sari³
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 10 Feb 2026

Revised: 12 Feb 2026

Accepted: 20 Feb 2026

Published: 28 Feb 2026

Kata kunci:

Motivasi Kerja,
Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan,
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada 53 karyawan sebagai responden yaitu pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan menggunakan smartPLS 3.0. Hasil menunjukkan bahwa terdapat motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang. Terdapat disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang. Terdapat motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang. Terdapat disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang. Terdapat kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang. Terdapat motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang. Terdapat disiplin kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang.

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



Penulis yang sesuai:

Indah Putri Ramadhani Dewa
manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
Email: indahputrird@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern yang penuh dengan dinamika dan persaingan, sumber daya manusia menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang baik, tetapi juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong semangat dan tanggung jawab setiap individu. Upaya untuk mengoptimalkan potensi karyawan menjadi hal yang penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat memengaruhi perilaku dan sikap kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu aspek penting yang sering menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan kondisi kerja yang mampu menumbuhkan dorongan internal serta kepatuhan terhadap aturan organisasi. Motivasi kerja menjadi pendorong utama yang membuat seseorang bersedia berusaha secara maksimal dalam pekerjaannya, sementara disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap kewajiban yang harus dijalankan. Kedua faktor ini memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan yang produktif serta selaras dengan tujuan organisasi.

Menurut **(Marsithah & Pd, 2022)** Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari tindakan yang dilakukan oleh seorang pekerja sesuai dengan tugasnya, yang kemudian diawasi oleh pihak-pihak tertentu. Pentingnya kinerja juga terletak pada integritas dan profesionalisme yang harus dimiliki oleh individu yang bersangkutan. Kinerja dapat diartikan sebagai keinginan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan imenyelesaikannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan, idengan ihasil yang sesuai dengan asumsi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut **(Maruli Tua Sitorus, 2020)** motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.

Menurut **(Azuzazah & Sari, 2022)** disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut penelitian yang sudah dilakukan oleh **(Awaliya & Endratno, 2023)** menyatakan bahwa dapat disimpulkan disiplin kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Menurut **(Shidiq et al., 2024)** motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu. Menurut **(Endra, 2022)** mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses pengarahan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu.

Disiplin Kerja

Disiplin terdiri dari sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis atau tidak tertulis sehingga karyawan dapat mengikutinya dengan sukarela **(Antika et al., 2021)**. Menurut pendapat ahli lainnya, “disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien”. “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional” **(Ajabar, 2020)**.

Kinerja Karyawan

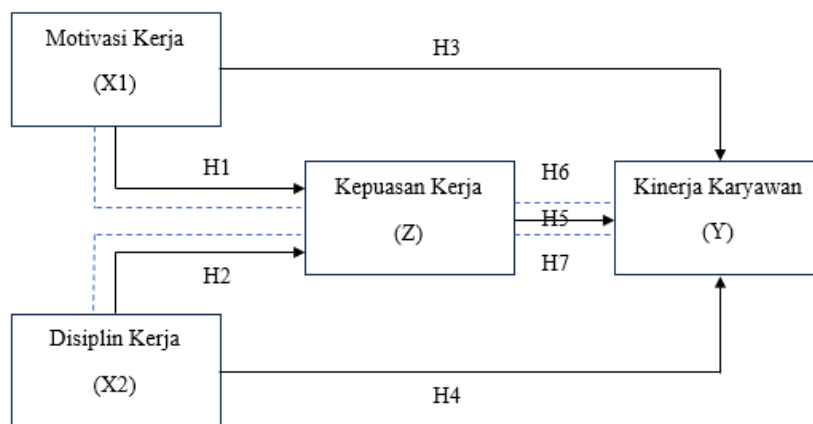
Kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaaa, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. Menurut **(Firmanto & Siamto, 2024)** memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. **Nurjaya (2021)** menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut **(Mujiatun et al., 2019)** memberikan definisi Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. **(Mauli & Mukaram, 2021)**

mendeskripsikan Kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Menurut (Nabawi, 2021) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pikir teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka hipotesisnya sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
- H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
- H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- H4 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- H5 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H6 : Diduga kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- H7 : Diduga kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

METODE

Metode penelitian kuantitatif didasarkan pada pendekatan positivistik yang menggunakan data konkret sebagai landasan. Pendekatan ini didasarkan pada pengukuran objektif dan analisis statistik untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian. Metode kuantitatif memungkinkan para peneliti untuk mengumpulkan data dalam bentuk angka atau variable numerik yang dapat diukur, seperti survei, eksperimen, atau analisis data sekunder. Kemudian, data ini dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel, membuat prediksi, atau mengidentifikasi pola yang mungkin ada dalam data (Handayani, 2023). Populasi didefinisikan sebagai sekelompok individu dengan setidaknya satu karakteristik umum yang membedakan kelompok itu dari individu lain. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan PT. Marga Nusantara Jaya Padang yang berjumlah 53 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2021) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel". Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 53 orang.

Teknik analisis data sebagai berikut:

1. Uji Outer Model

A. Uji Validitas

Pengujian validitas memiliki ketentuan yaitu:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item pernyataan tersebut valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Pengujian validitas memiliki ketentuan yaitu besaran koefisien ini berkisar dari 0 ke 1:

- a. *Composite Reliability* $\geq 0,70$
- b. *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$

C. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ketentuan Uji Koefisien Determinasi :

1. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dilambangkan dengan R Square (R^2) dan berada pada rentang $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R^2 tidak boleh bernilai negatif dan tidak boleh melebihi angka satu.

2. Interpretasi Nilai R^2

- a) R^2 mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang sangat lemah dalam menjelaskan variasi variabel dependen.
- b) R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

2. Inner Model

a. Uji T-Statistik

1. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau angka sig. $>$ tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau angka sig. $<$ tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Statistik F

Uji F statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y).

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisiensi Determinasi

N : Jumlah data atau kasus

K : Jumlah variabel independen kriteria pengambilan keputusan yaitu :

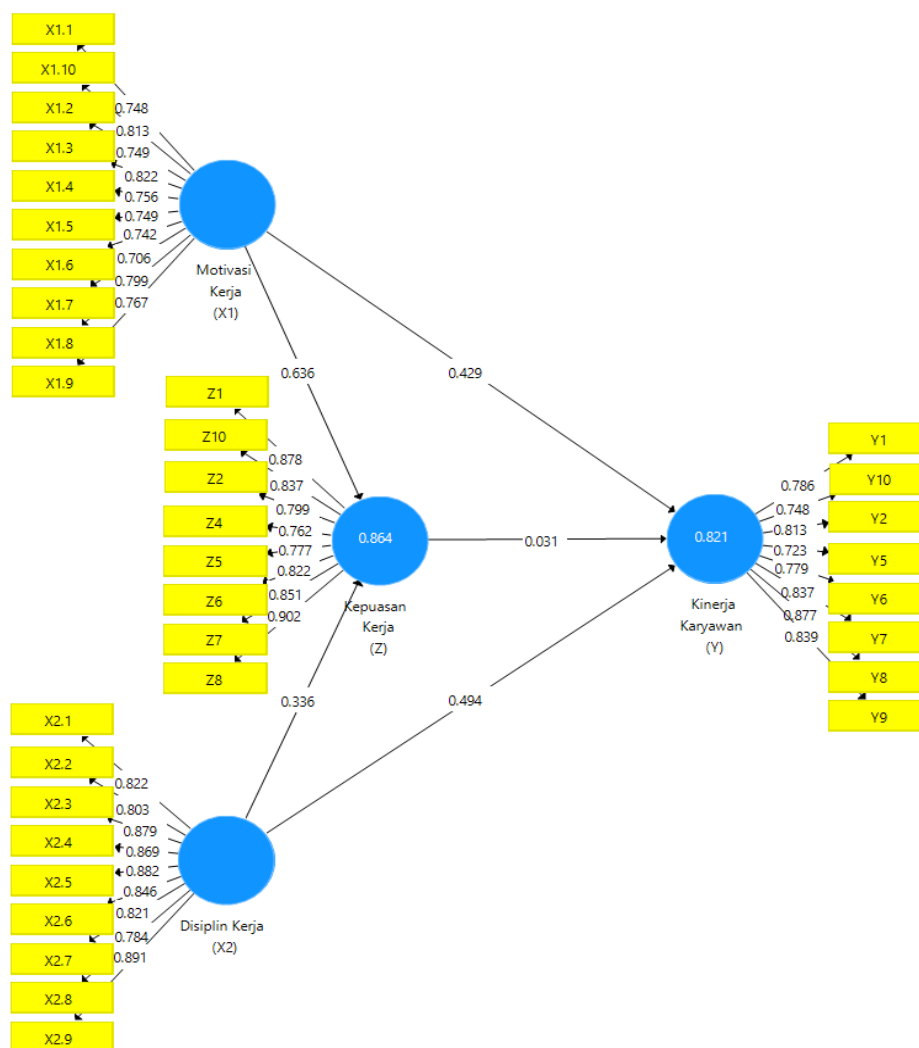
H_1 diterima $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

gH_1 ditolak jika $F \text{ dihitung} > \text{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Outer Model (*Structural Model*) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan smartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Model

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 di anggap masih memadai atau masih dapat di terima. Pada gambar di atas indikator X2.10, Y3, Y4, Z3, Z9 di eliminasi karena memiliki nilai *convergent validity* <0,60.

2. Hasil Uji Average Variance Extrated (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat di nilai melalui *Average Variance Extrated* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk variabel pada tabel:

Tabel 1. Nilai Average Variance Extrated (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extrated</i> (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.643
Motivasi Kerja (X1)	0.586
Disiplin Kerja (X2)	0.714
Kepuasan Kerja (Z)	0.688

Sumber: Data diolah smartPLS 2026

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extrated* (AVE) diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

3. Hasil Uji Reabilitas atau *Reability Construc*

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat kehandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reability* dan nilai *cronbach's alpha*. Nilai suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.70 .

Tabel 2. Nilai Construct Reliability dan Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability
Kinerja Karyawan (Y)	0.920	0.922	0.935
Motivasi Kerja (X1)	0.921	0.925	0.934
Disiplin Kerja (X2)	0.950	0.953	0.957
Kepuasan Kerja (Z)	0.935	0.938	0.946

Sumber: Data diolah smartPLS 2026

4. Nilai R-Square

Tabel 3. Evaluasi Nilai R-Square

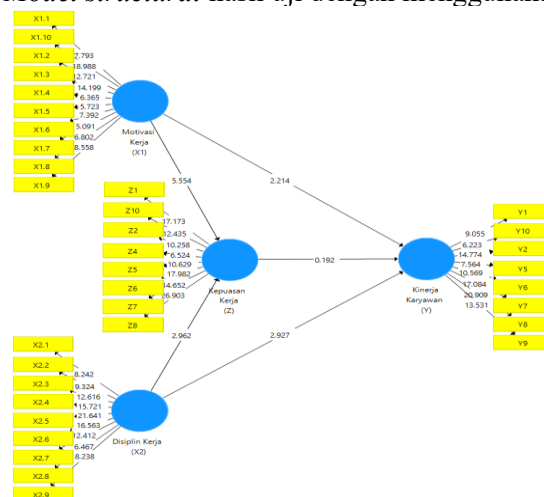
Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.821	0.811
Kepuasan Kerja (Z)	0.864	0.858

Sumber: Data diolah smartPLS 2026

Pada tabel diatas, terlihat nilai R-Square kinerja karyawan sebesar 0.821 atau sebesar 82,1% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh variabel kinerja karyawan dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Sementara nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.864 atau sebesar 86,4% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan dan mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang telah di hipotesiskan. *Model structural* di evaluasi dengan memperlihatkan nilai R-square untuk variabel endogen dari pengaruh yang diterima dari variabel eksogen. Berikut *Model structural* hasil uji dengan menggunakan SmartPLS.



Gambar 3. Inner Model

6. Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu 0.636 yang menunjukkan hubungan bahwa arah hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0.000 kecil dari alpha 5% yaitu $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 5.554 untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1.96. dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau 5.554

> 1.96 oleh karena itu HO ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada produk PT. Marga Nusantara Jaya Padang. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yaitu 0.336 yang menunjukkan hubungan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0.003 kecil dari alpha 5% yaitu $0.003 < 0.05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2.962 untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1.96. dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2.962 > 1.96 oleh karena itu HO ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang. Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0.429 yang menunjukkan hubungan bahwa arah hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0.027 kecil dari alpha 5% yaitu $0.027 < 0.05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2.214 untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1.96. dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2.214 > 1.96 oleh karena itu HO ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang. Hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0.494 yang menunjukkan hubungan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0.004 kecil dari alpha 5% yaitu $0.004 < 0.05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2.927 untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1.96. dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2.927 > 1.96 oleh karena itu HO ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang. Hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0.031 yang menunjukkan hubungan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0.848 besar dari alpha 5% yaitu $0.848 > 0.05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0.192 untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1.96. dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $0.192 < 1.96$ oleh karena itu HO diterima dan H5 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang. Hipotesis H5 dalam penelitian ini ditolak.

6. Kepuasan Kerja dalam memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yaitu 0.020 yang menunjukkan hubungan bahwa kepuasan kerja tidak mampu dalam memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai P-Value 0.854 besar dari alpha 5% yaitu $0.854 > 0.05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0.184 untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1.96. dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $0.184 < 1.96$ oleh karena itu HO diterima dan H6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang. Hipotesis H6 dalam penelitian ini ditolak.

7. Kepuasan Kerja dalam memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yaitu 0.011 yang menunjukkan hubungan bahwa kepuasan kerja tidak mampu dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai P-Value 0.850 besar dari alpha

5% yaitu $0.850 > 0.05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0.189 untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1.96. dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $0.189 < 1.96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini ditolak.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang, dapat disimpulkan :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang.
6. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang.
7. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Padang.

REFERENSI

- Awaliya, S., & Endratno, H. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga*. 5(3), 278–287.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Firmanto, K. A., & Siamto, W. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Sederhana jaya utama bogor. *JEAC: Journal of Economic Academic*, 1(02), 513–523.
- Marsithah, I., & Pd, S. (2022). *Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal*. umsu press.
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Mujiatun, S., Muhammadiyah, U., Utara, S., Sumatera, U. M., Pancabudi, U., Dharmawangsa, U., Azhar, U. Al, Nusantara, M., Washliyah, U. Al, Indonesia, U. P., Utama, U. P., Kerja, K., Emosional, K., & Utara, M. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Non Medis RSUD K. R. M. T Wongsonegoro Semarang)*. 9(3), 447–465.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Shidiq, M. S., Sudarijati, & Samsuri. (2024). Employee Performance Using a Work Discipline, Organizational Culture and Motivation Approach Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 3821–3839. https://www.researchgate.net/publication/383856488_kinerja_karyawan_dengan_pendekatan_disiplin_kerja_budaya_organisasi_dan_motivasi.