

## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Dinas Perhubungan Pasaman Barat**

**M. Afvandi<sup>1</sup>, M. Afuan<sup>2</sup>, Nila Pratiwi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

Email: [m.afvandi10@gmail.com](mailto:m.afvandi10@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus (sampel jenuh) terhadap 44 pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara langsung, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam pengujian pengaruh tidak langsung, Kepuasan Kerja terbukti memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan, namun tidak memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja, sehingga berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, peluang pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening variable at the Department of Transportation of West Pasaman Regency. This research employed a quantitative approach using a saturated sampling (census) method involving 44 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS. The results indicate that Work Motivation has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Work Discipline also has a positive and significant effect on Job Satisfaction. However, both Work Motivation and Work Discipline have a positive but not significant direct effect on Employee Performance. Meanwhile, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. In testing the indirect effects, Job Satisfaction significantly mediates the relationship between Work Motivation and Employee Performance, but it does not mediate the relationship between Work Discipline and Employee Performance. This study concludes that*

*improving employee performance can be more effectively achieved through enhancing work motivation, which increases job satisfaction and ultimately impacts performance. Therefore, the institution is encouraged to improve employee motivation through recognition, career development opportunities, and the creation of a supportive work environment in order to enhance job satisfaction and achieve optimal performance.*

*Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance, Intervening Variable*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintahan. Keberadaan pegawai bukan hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Dalam konteks instansi pemerintah, kualitas kinerja aparatur menjadi cerminan efektivitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi kebutuhan strategis guna meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman Barat merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang perhubungan. Instansi ini bertanggung jawab dalam mendukung kelancaran transportasi dan mobilitas masyarakat, sehingga kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam memastikan pelayanan berjalan optimal. Namun demikian, berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kedisiplinan pegawai, rendahnya motivasi kerja, kurangnya ketegasan pimpinan, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Kondisi ini berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang mampu mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih baik terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Selain motivasi, disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Tingkat disiplin yang rendah, seperti datang terlambat, meninggalkan pekerjaan saat jam kerja, atau tidak mematuhi aturan instansi, dapat menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menciptakan budaya kerja yang profesional.

Di sisi lain, kepuasan kerja dipandang sebagai variabel yang mampu menjembatani hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi kompensasi, lingkungan kerja, hubungan sosial, maupun kesempatan pengembangan karier, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas, semangat, dan komitmen terhadap organisasi.

## KAJIAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

(Rongcai et al., n.d.) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah proses yang di gunakan suatu organisasi untuk mengatur dan memastikan bahwa karyawan memberikan kontribusi dalam menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas bagi organisasi yang mana kinerja karyawan mendorong untuk terlibat di setiap perencanaan perusahaan. Sedangkan menurut suwati dalam jurnal (Publik et al., 2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan Adalah Kinerja bisa dijabarkan sebagai pencapaian dari hasil kerja yang dijalankan selama pelaksanaan proses pekerjaan serta pencapaian individu ataupun kelompok yang ada didalam organisasi, yang sesuai dengan visi dan misi serta tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap individu atau kelompok tersebut. Dan menurut (Wibowo, 2024) Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

Terjadinya permasalahan kinerja seperti yang telah dikemukakan sebelumnya dapat di sebabkan oleh beberapa faktor. Menurut (Publik et al., 2024) Terdapat empat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu: (1) Efisiensi dan Efektifitas, (2) Otoritasi, (3) Disiplin Pegawai (4) Inisiatif. Menurut (Jaya et al., 2022) Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu: (1) Kualitas Kerja, kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, (2) Kuantitas Kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, (3) Ketepatan Waktu, tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standart pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan. (4) Efektifitas Kerja, tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (5) Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, dan komitmen kerja.

### Motivasi Kerja

(I Gusti Nyoman Trianantha Jaya, 2024) motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan produktivitas seorang individu dalam menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi atau dalam suatu instansi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun menurut Menurut (Tarima & La, 2025) Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif, guna mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tetapkan. Sedangkan menurut afandi dalam jurnal (Sugianto et al., 2024) Motivasi kerja Adalah Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Tarmizi & Hutasuhut, 2021) ada beberapa indikator-indikator motivasi kerja sebagai yaitu: (1) Penghargaan, (2) Hubungan sosial (3) Kebutuhan hidup, (4) Keberhasilan dalam berkerja.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Haekel Awwali et al., 2024) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Baktiar et al., 2024) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang bekerja sesuai dengan aturan secara teratur, tekun, dan konsisten tanpa melanggar aturan tersebut. Adapun menurut (Sandra & Sentoso, 2024) disiplin kerja Adalah alat untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan agar mereka memenuhi standar perusahaan. Menurut (Azhari & Romilah, 2025) dalam jurnalnya ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan sebagai berikut: (1) kepatuhan terhadap jam kerja. (2) Ketaatan (3) Penampilan.(4) Penggunaan dan pemeliharaan perlengkapan (5) Pelaksanaan pekerjaan.

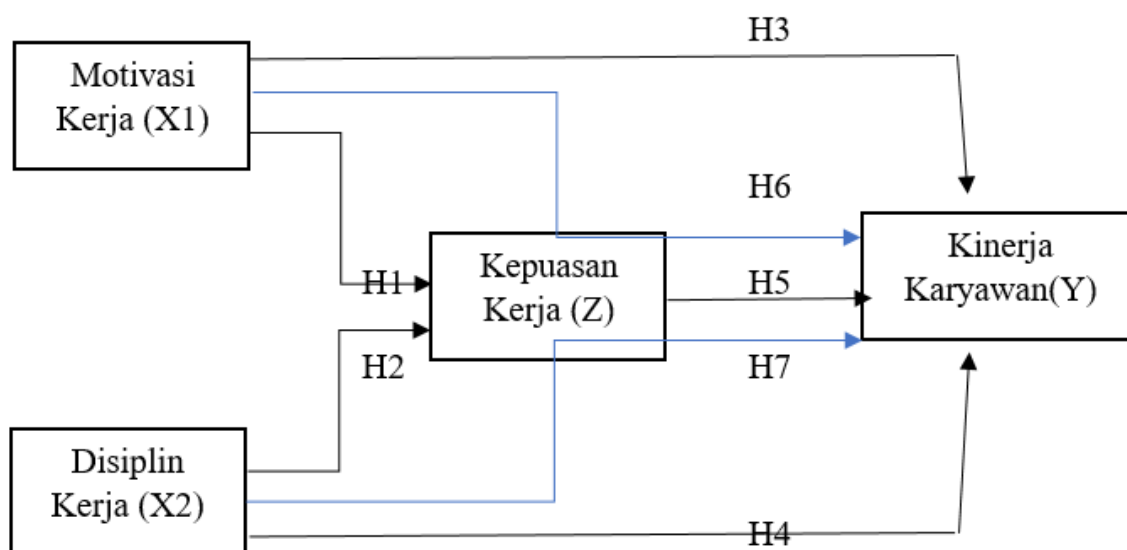
### **Kepuasan Kerja**

menurut (Safrila & Oktiani, 2024) Ketidakpuasan kerja dapat menjadi masalah bagi perusahaan dan karyawan mulai dari kompensasi yang kurang, promosi kenaikan jabatan serta tempat kerja yang kurang nyaman. Ketidakpuasan kerja yang menyebabkan perasaan kekecewaan pada seorang karyawan dapat diungkapkan melalui kedisiplinan kerja yang berkurang, peningkatan ketertarikan bekerja menjadi berkurang, dan menerima banyak energi yang bersifat negatif saat bekerja.

Sedangkan menurut (Santi & Sudarsi, 2024) Kepuasan kerja Adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan Sedangkan. Dalam jurnal (Nurmaines Adhyka et al., 2024) menyatakan ada beberapa indikator kepuasan kerja sebagai berikut: (1) Fasilitas (2) Gaji (3) Kesesuaian Kerja (4) Pengawasan (5) Promosi Jabatan.

### **Kerangka Fikir**

Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengemukakan hubungan atau keterkaitan suatu konsep dengan konsep lain sebagaimana yang dimaksud di dalam Gambar 1.



Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel. Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening*.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening*. Penelitian dilaksanakan pada pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pasaman Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 44 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (census sampling), yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi serta literatur yang relevan dengan penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), variabel *Intervening* yaitu kepuasan kerja (Z), serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS.

Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi outer model dan inner model. Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui pengujian convergent validity, average variance extracted (AVE), composite reliability, dan Cronbach's alpha. Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel melalui nilai R-square, path coefficient, serta uji bootstrapping untuk melihat nilai t-statistic dan p-value. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05.

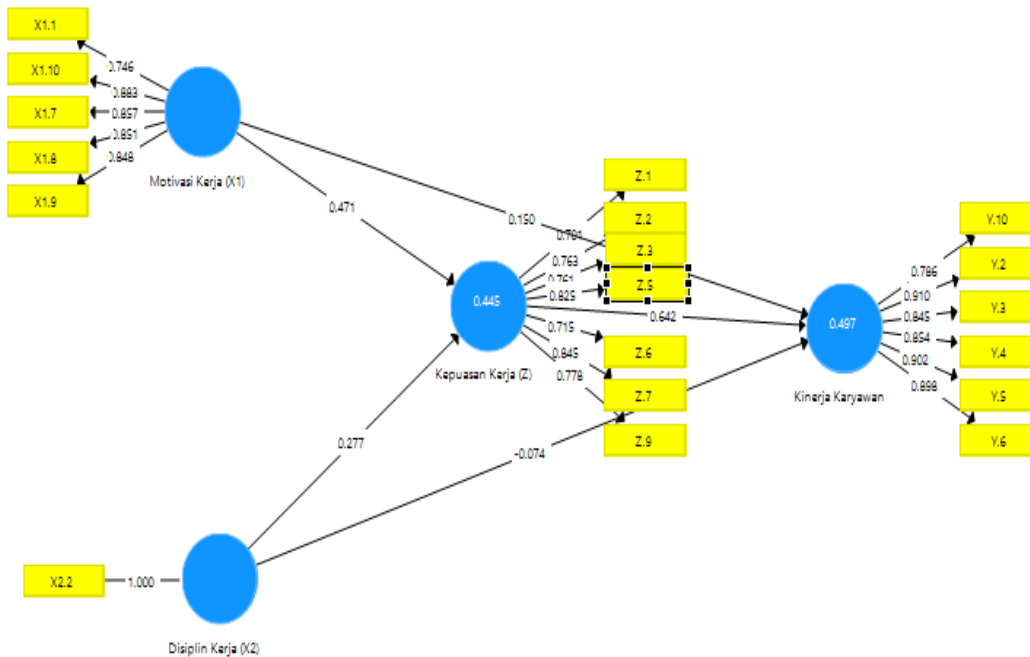
### HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai Convergent Validity di atas 0,7.

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50

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's alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha > 0,70

Analisis inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model structural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 1. Hasil *Outer Loading*

Pada gambar 1. secara umum sudah ditemukan nilai convergent validity yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai convergent validity diatas 0,7.

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Transformasi Digital (X1)	0.704
Motivasi Kerja (X2)	0.585
Kepuasan Kerja (Z)	0.616
Kinerja Karyawan (Y)	0.696

Sumber: Hasil olahan Data Smart Pls, 2026

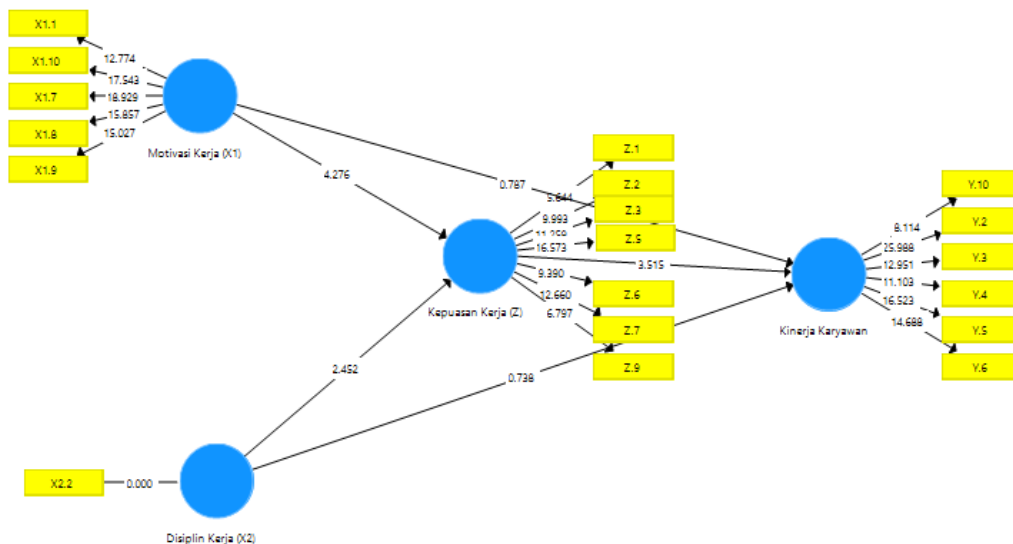
Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Tabel 2. Nilai Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Composity Reability	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.893	0.922	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	1.000	1.000	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.886	0.911	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.934	0.948	Reliabel

Sumber: Hasil olahan Data Smart Pls, 2026

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 2. di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach's alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data lebih baik atau reliable.



**Gambar 2. Structural Inner model**

Pada gambar 2, dapat dilihat nilai t-statistik secara langsung, dimana t-statistik Motivasi terhadap kepuasan kerja statistik ialah 4,276. Nilai t- Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja ialah 2,452. Nilai t-statistik Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ialah 0,787. Sedangkan nilai t-statistik Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ialah 0,738. Terakhir nilai t-statistik Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ialah 3,515.

**Tabel 3. Evaluasi Nilai R Square**

Variabel	R Square	Adjust R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,567	0,540
Kinerja Karyawan (Y)	0,224	0,149

Pada Tabel 3. dari hasil uji R-Square variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,445 atau sebesar 44,5% yang menggambarkan kecilnya pengaruh yang diterima dari konstruk Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,497 atau 49,7% menunjukkan bahwa kecilnya pengaruh yang diberikan oleh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

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

atau t-hitung t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka Ho diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada Tabel 4.

### Pengaruh Langsung

Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Devitation (STDEV)	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) => Kepuasan Kerja (Z)	0,471	0,486	0,110	4,276	0,000	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja (X2) => Kepuasan Kerja (Z)	0,277	0,269	0,113	2,452	0,015	Hipotesis Diterima
Motivasi Kerja (X1) => Kinerja Karyawan (Y)	0,150	0,486	0,191	0,787	0,432	Hipotesis Ditolak
Disiplin Kerja (X2) => Kinerja Karyawan (Y)	0,074	0,084	0,101	0,738	0,461	Hipotesis Ditolak
Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,642	0,660	0,183	3,515	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Olahan Data Smart Pls, 2026

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dan pengaruh konstruk Motivasi Kerja, Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

**Pengaruh Tidak Langsung***Result Path Analysis*

<b>Pengaruh Tidak Langsung</b>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Devitation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Value</i>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Kerja (X1) => Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Karyawn (Y)	0,302	0,316	0,108	2,807	0,005	Hipotesisi Diterima
Disiplin Kerja (X2) => Kepuasan Kerja (Z) => kinerja karyawan (Y)	0,178	0,178	0,094	1,895	0,059	Hipotesis Ditolak

*Sumber : Hasil Olahan Data Smart Pls, 2026*

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4.17 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian ini dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja, Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

**Pembahasan**

## 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,471 yang menunjukkan 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 4,276 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $>$  t-tabel atau  $4,276 > 1,96$  oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Perhubungan Pasaman Barat. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,277 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,015 Besar dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik

sebesar 2,452 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t*-statistik > *t*-tabel atau  $2,452 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Perhubungan Pasaman Barat. Hipotesis  $H_2$  dalam penelitian ini diterima.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,074 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,461 besar dari alpha 5% yaitu  $0,461 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 0,738 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t*-statistik < *t*-tabel atau  $0,738 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Pasaman Barat. Hipotesis  $H_4$  dalam penelitian ini ditolak.

### 4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,074 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,461 besar dari alpha 5% yaitu  $0,461 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 0,738 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t*-statistik < *t*-tabel atau  $0,738 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Pasaman Barat. Hipotesis  $H_4$  dalam penelitian ini ditolak.

### 5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,642 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 besar dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 3,515 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t*-statistik > *t*-tabel atau  $3,515 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh

positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Pasaman Barat. Hipotesis H5 dalam penelitian ini ditolak.

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 0,302 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,005 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,005 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai *t-statistik* sebesar 2,087 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t-statistik* dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t-statistik* > *t*-tabel atau  $2,087 > 1,96$  oleh karena itu H0 ditolak dan H6 diterima. Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perhubungan Pasaman Barat. Hipotesis H6 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 0,178 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,059 besar dari alpha 5% yaitu  $0,059 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai *t-statistik* sebesar 1,896 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t-statistik* dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t-statistik* < *t*-tabel  $1,896 < 1,96$  oleh karena itu H0 diterima dan H7 ditolak. Maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perhubungan Pasaman Barat. Hipotesis H7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, secara langsung motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam pengujian pengaruh tidak langsung, kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, tetapi tidak mampu memediasi

hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar pihak instansi lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif. Selain itu, perlu adanya peningkatan komunikasi antara pimpinan dan pegawai agar kepuasan kerja dapat terus terjaga dan ditingkatkan. Pimpinan juga diharapkan lebih tegas dalam menerapkan aturan guna memperkuat disiplin kerja, sehingga dapat mendukung terciptanya kinerja yang lebih optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam.

#### REFERENSI

- Azhari, M., & Romilah. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 265–280. <https://doi.org/10.46975/p35vq266>
- Baktiar, R. O., Ridlwan Muttaqin, & Dadan Abdul Aziz Mubarak. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>
- Haekel Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- I Gusti Nyoman Trianthan Jaya, K. (2024). Berkas Rekam Medis Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum. *Action Research Literate*, 8(10).
- Jaya, A. T., Manajemen, P. S., Maros, U. M., Kerja, L., Fisik, N., & Karyawan, K. (2022). *Kinerja Karyawan Pada Pt Adira Multi Finance Tbk*, 4, 1–14
- Nurmaines Adhyka, Hary Budiman, & Moh. Dicky Surya Andika. (2024). Keterkaitan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di *Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 8(2), 143–155.
- Publik, A., Ilmu, F., Politik, I., & Djuanda, U. (2024). Penelitian terdahulu motivasi Bab 1. 3, 1652–1659
- Sandra, N., & Sentoso, A. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan WFH. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 5(1), 53–68. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v5i1.164>
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Santi, K. K., & Sudarsi, S. (2024). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga 146. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1), 146–158
- Sugianto, E., Muhammad Nur, Jeferson Siahaan, Ikram Yakin, & Yanti Setianti. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2110–2115. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2529>
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 24–33
- Rongcai, R. E. N., Guoxiong, W. U., & Ming, C. A. I. (n.d.). No 主観的健康感を 中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析.
- Wibowo, T. S. (2024). Rekrutmen dan Seleksi Karyawan. 6(1), 63.