

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat

Suci Nurul Husna¹, Zefri Yenni², Yeki Candra³

^{1,2,3}Faculty of Economics and Business, Program in Management Science,
Universitas Putra Indonesia YPTK

e-mail: sucinurulhusna@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Pengkreditan Rakyat, pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sehingga sampel yang diambil adalah 30 karyawan di PT. Bank Pengkreditan Rakyat. Metode analisis induktif pada penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Smart partial least square (Smart PLS). Hasil penelitian yang didapat adalah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat, tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank pengkreditan rakyat, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat, tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat, terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat, kepuasan kerja tidak memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat, kepuasan kerja tidak memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat.

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

Abstract

This research aims to determine whether or not there is an influence of motivation and work discipline on employee performance through job satisfaction at PT. People's Credit Bank. The population in this study were all employees at PT. People's Credit Bank, sampling used a saturated sampling technique so that the samples taken were 30 employees at PT. People's Credit Bank. The inductive analysis method in this research uses the Structural Equation Modeling (SEM) analysis tool using the Smart Partial Least Square (Smart PLS) program. The research results obtained are that there is a significant influence between motivation and job satisfaction at PT. People's Credit Bank, there is no significant influence between work discipline and job satisfaction at PT. People's credit bank, there is a significant

influence between motivation on employee performance at PT. People's Credit Bank, there is no significant influence between work discipline on employee performance at PT. People's Credit Bank, there is a significant influence between job satisfaction and employee performance at PT. People's Credit Bank, job satisfaction does not mediate motivation on employee performance at PT. People's Credit Bank, job satisfaction does not mediate work discipline on employee performance at PT. People's Credit Bank.

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

PENDAHULUAN

Menurut (Ajabar, 2020) sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dengan demikian sumber daya manusia diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan organisasi. Ketersediaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio-rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan, jumlah sumber daya manusia sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiennya penyelesaian pekerjaan. Peren penting sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya manusia yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi maupun individu dalam suatu organisasi. Secara umum kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan yang diperoleh oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau standar kerja. Menurut (Iendy Zelviean Adhari, 2021) kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut, sejalan dengan itu (Desi Kristanti, 2019) juga menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. PT. Bank Pengkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang, Kabupaten Pesisir selatan, adalah salah satu jenis lembaga perbankan yang berfokus pada kegiatan usaha dalam penyediaan dana dan/atau pemberian kredit yang dilakukan berdasarkan prinsip kehati-hatian serta menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lain yang sejenis dengan itu, menyediakan pembiayaan bagi nasabah berdasarkan prinsip bagi hasil, sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan dalam peraturan pemerintah, menempatkan dananya dalam bentuk deposito berjangka, sertifikat deposito, dan atau tabungan. PT. Bank Pengkreditan Rakyat Lengayang tidak luput dari ketidak pastian dalam menangani pelayanan terhadap nasabahnya yang bervariasi. Untuk dapat memuaskan nasabah maka PT. Bank Pengkreditan Rakyat harus dapat memotivasi karyawannya agar kepuasan nasabah dapat tercapai dengan baik. PT. Bank Pengkreditan Rakyat harus dapat memberikan kepuasan

kerja terhadap karyawan yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan. PT. Bank pengkreditan rakyat, dalam menjalankan setiap kebijakan dan tujuan Perusahaan. Bila kita lihat PT. Bank Pengkreditan Rakyat kinerjanya masih banyak yang belum mencapai target selama 5 tahun terakhir seperti kita lihat pada tabel Berikut ini:

Tabel 1.1 Data Pencapaian Kinerja Kredit PT. Bank Pengkreditan Rakyat

Tahun	Target pencapaian kredit	Realisasi pencapaian kredit	Persentase pencapaian (%)
2018	6.000.000.000	5.810.203.000	96,83%
2019	6.000.000.000	5.102.507.870	85,04%
2020	6.000.000.000	5.234.190.460	87,23%
2021	6.000.000.000	4.932.382.000	82,20%
2022	6.000.000.000	5.497.712.000	91,62%

Sumber: PT. Bank Pengkreditan Rakyat Lengayang 2018-2022

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat pada tahun 2018 realisasi pencapaian sebesar 96,83% dan mengalami penurunan pada tahun 2019 yaitu sebesar 85,04% lalu pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 87,23% pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan yaitu sebesar 82,20% dan Kembali mengalami kenaikan pada tahun 2022 sebesar 92,62%. Dapat dilihat bahwa kinerja PT. Bank Pengkreditan Rakyat masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari realisasi pencapaian kredit PT. Bank Pengkreditan Rakyat Lengayang yang masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang sebesar-besarnya belum terwujud, terjadinya ini disebabkan oleh motivasi dan disiplin kerja.

METODE

Menurut (Dwi Kismayanti Respati, 2021) PLS merupakan suatu Teknik dalam statistika berbasis varian yang dirancang guna menyelesaikan perihal regresi berganda. SEM merupakan salah satu jenis analisis multivariat dalam ilmu sosial. analisis multivariat merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau serempak. Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah Structural Equation Model Partial Least (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti empat variabel laten mempengaruhi indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam riset ini terdiri dari 2 jenis variabel yaitu Variabel Dependen dan Variabel Independen. Variabel Independen meliputi : Motivasi terdiri dari 4 indikator yaitu Kebutuhan

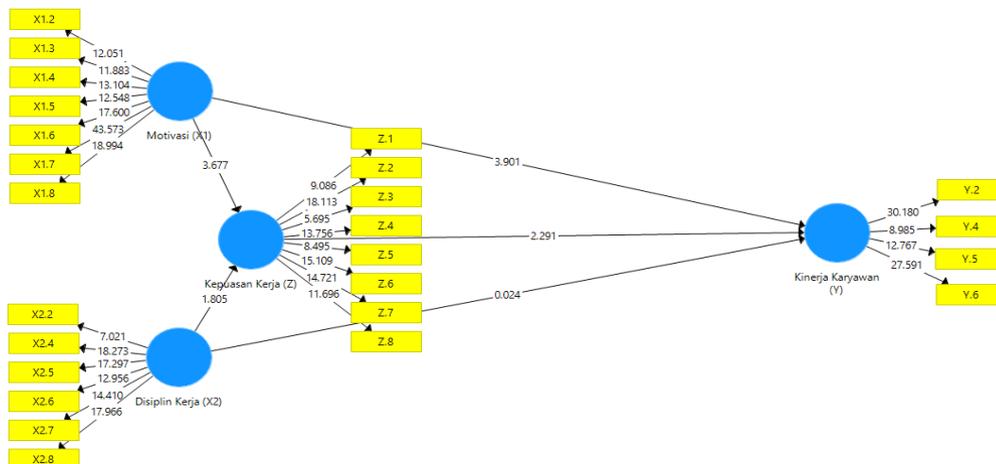
fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan Sosial, dan kebutuhan penghargaan. Disiplin Kerja terdiri dari 4 indikator yaitu Tingkat Kehadiran, Ketaatan pada Atasan, Kesadaran bekerja dan Tanggungjawab. Variabel Dependen meliputi : Kinerja Karyawan terdiri dari 3 indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, dan Ketetapan Waktu. Kepuasan Kerja terdiri dari 4 indikator yaitu Pekerjaan, Upah, Pengawasan, dan Rekan Kerja.

Tabel 1. Construct Reliability and Validity

	Crobach;s Alpha	rho-A	Composie Reliabiliay	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,917	0,920	0,936	0,708
Motivasi (X1)	0,925	0,926	0,938	0,656
Disiplin Kerja (X2)	0,858	0,867	0,905	0,704
Kepuasan Kerja (Z)	0,936	0,939	0,948	0,724

Sumber: Hasil Survey, tahun 2024

Seperti terlihat pada Tabel 1, masing-masing konstruksi atau variabel yang diberikan memenuhi persyaratan validitas sangat baik. Saat menentukan standar, disarankan agar nilai AVE lebih besar dari 0,50. Terdapat diagram rute yang ditunjukkan pada Gambar 2 yang dapat digunakan untuk menentukan derajat korelasi yang ada antara konstruk dan variabel laten. Indikator variabel apa pun yang memiliki nilai lebih rendah dari itu harus dikeluarkan dari pertimbangan sampai nilai faktor muatannya lebih besar dari 0,70. Setiap konstruksi yang dimasukkan ke dalam penyelidikan ini memiliki nilai reliabilitas gabungan lebih dari 0,70, dan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini terlihat dari tabel. Sebagai konstruk dengan Composite Reliability terendah sejumlah 0,905 dan Cronbach's Alpha tertinggi sejumlah 0,936, Konstruk Fasilitas Penunjang Teknologi berada pada urutan terakhir. Di sebelah nilai Average Variance Extracted (AVE) semua konstruk pada waiting model berada di atas 0,5. Untuk keperluan penyelidikan ini, konstruk Motivasi dianggap asli karena memiliki skor AVE terendah yaitu 0,656. Setiap struktur mempunyai nilai rho A lebih dari 0,70 per unit. Ada kemungkinan diagram rute yang ditunjukkan pada Gambar 2 akan membantu dalam menentukan hubungan konstruk-variabel laten. Hal ini mengindikasikan yaitu masing-masing indikator variabel pada Gambar 2 mempunyai nilai loading factor lebih dari 0,5 yang mengindikasikan yaitu semuanya valid.



Gambar 1. Algorithm

Structural Model Testing (Inner Model)

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

Tabel 2. R-Square Value

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,887	0,874
Kepuasan Kerja (Z)	0,803	0,788

Pada table 4.15 terlihat nilai R^2 konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,803 atau sebesar 80,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Motivasi dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,887 atau sebesar 88,7% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Dasar utama yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output- output untuk inner bobot. Tabel 3, menjelaskan hasil pengujian hipotesis (halaman selanjutnya).

Tabel 3. Result for Inner Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.326	0.309	0.180	1.805	0.072
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.003	0.003	0.142	0.024	0.981
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.315	0.314	0.137	2.291	0.022
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.604	0.622	0.164	3.677	0.000
Motivasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.650	0.653	0.167	3.901	0.000

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.16 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4. Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.103	0.095	0.070	1.471	0.142
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.190	0.198	0.102	1.860	0.064

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

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

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan. Dimana nilai *original sample* 0,604 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai t-statistik $> 1,96$ atau $3,677 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti yaitu ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja sangat penting bagi Perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi Perusahaan.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Sembiring et al., 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

Sedangkan penelitian (Rivaldo & Ratnasari, 2020) dengan hasil penelitian tidak terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dimana nilai *original sample* 0,326 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,072 besar dari alpha 5% yaitu $0,072 > 0,05$, dan nilai t-statistik $< 1,96$ atau $1,805 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 ditolak.

Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan tidak mempengaruhi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dikarenakan disiplin terbentuk dari suatu sikap seseorang yang berhubungan dengan kebiasaan jadi sebarang disiplin atau tidak seseorang tidak ada pengaruhnya dengan kepuasan kerja. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lucky Meilasari et al., 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan pada penelitian (Candana, 2021) terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai *original sample* 0,650 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai t-statistik $> 1,96$ atau $3,901 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti yaitu ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah kinerja karyawan. Motivasi Kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ratnasari et al., 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian (Sari et al., 2020) dengan hasil penelitian tidak terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai *original sample* 0,003 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,981 besar dari alpha 5% yaitu $0,981 > 0,05$, dan nilai t-statistik $< 1,96$ atau $0,024 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak.

Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan tidak mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dikarenakan disiplin terbentuk dari suatu sikap seseorang yang berhubungan dengan kebiasaan jadi seberapa disiplin atau tidak seseorang tidak ada pengaruhnya dengan kepuasan kerja. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kitta et al., 2023), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian (Nina Andriyani, 2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai *original sample* 0,315 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,022 kecil dari alpha 5% yaitu $0,022 < 0,05$, dan nilai t-statistik $> 1,96$ atau $2,291 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Semakin sesuai posisi kerja dan pekerjaan yang diberikan, semakin baik dan tepat waktu pembayaran gaji dan tunjangan kinerja yang diterima karyawan, serta semakin luas kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan diri akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kepuasan kerja itu penting dipelajari dalam kajian perilaku organisasi, karena dengan mengetahui kepuasan kerja maka akan memudahkan bagi organisasi untuk mengembangkan organisasinya tersebut. Kepuasan kerja merupakan sebetulnya rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya, namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Kepuasan antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya, namun kepuasan pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana kinerja karyawan tersebut namun hal tersebut tidak menjamin karyawan merasa puas karena pada hakikatnya manusia tidak mempunyai rasa puas. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada keseluruhan sikap yang akan terjadi pada diri setiap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya kondisi kerja/lingkungan kerja, peraturan atau budaya organisasi serta karakteristik organisasi, kompensasi yang memuaskan, efisiensi kerja dan partner kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rahmadani & Sampeliling, 2023), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian (Nabawi, 2019) dengan hasil penelitian tidak terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dimana nilai *original sample* 0,190 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,064 besar dari alpha 5% yaitu $0,064 > 0,05$, dan nilai t-statistik $< t\text{-tabel}$ atau $1,860 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Dimana motivasi Kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurrahmawati, 2019), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja tidak memediasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian (Artana & SE., M.Si., 2022) dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja memediasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dimana nilai *original sample* 0,103 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,142 besar dari alpha 5% yaitu $0,142 > 0,05$, dan nilai t-statistik $< 1,96$ atau $1,471 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak.

Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan tidak mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dikarenakan disiplin terbentuk dari suatu sikap seseorang yang berhubungan dengan kebiasaan jadi sebarang disiplin atau tidak seseorang tidak ada pengaruhnya dengan kepuasan kerja. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurrahmawati, 2019), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian (Astuti & Rahardjo, 2021) dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Riset ini dapat menghasilkan sejumlah kesimpulan yang berbeda, bergantung pada cara data dianalisis, hasil penelitian diinterpretasikan, dan cara perdebatan sebelumnya diinterpretasikan. Berlandaskan temuan riset ini, Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat. Terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat. Kepuasan Kerja tidak memediasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat. Kepuasan Kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Artana, P. Y., & SE., M.Si., N. W. M. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4), 722. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i04.p05>
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Candana, D. M. (2021). Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.471>
- Desi Kristanti, et al. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendikia.
- Dwi Kismayanti Respati. (2021). *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan Smartpls*. Pascal Books.
- Iendy Zelviean Adhari. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nina Andriyani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Nurrahmawati, R. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Bank BRI KC Semarang. *Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 167. [http://perpus.iainsalatiga.ac.id/lemari/fg/free/pdf/?file=http://perpus.iainsalatiga.ac.id/g/pdf/public/index.php/?pdf=8639/2/SKRIPSI RIKA SARI N\(2\)](http://perpus.iainsalatiga.ac.id/lemari/fg/free/pdf/?file=http://perpus.iainsalatiga.ac.id/g/pdf/public/index.php/?pdf=8639/2/SKRIPSI RIKA SARI N(2))
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). *Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (*

- Online) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*
The effect of work environment and job satisfaction on emp. 20(1), 77–86.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, Vol. 4, No. 1, hal. 131–144.