



# Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat

Ratu Humayroh Aldora <sup>1\*</sup>, Ramdani Bayu Putra <sup>2</sup>, Dodi Suryadi <sup>3</sup>, Hasmaynelis Fitri <sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Email : [ramdanibayuputra@gmail.com](mailto:ramdanibayuputra@gmail.com) <sup>2</sup> [hasmay@upiypk.ac.id](mailto:hasmay@upiypk.ac.id) <sup>4</sup>

**Abstract.** *This research aims to find out how much influence work motivation and work discipline have on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the West Sumatra Population and Civil Registration Service. Documentation methods and types of primary data.. Research results obtained based on partial tests (T tests) obtained: There is a significant positive influence between work motivation and job satisfaction at the West Sumatra Population and Civil Registration Service. With an influence of 0.007. There is an insignificant positive influence between Work Discipline on Job Satisfaction at the West Sumatra Population and Civil Registration Service. With an influence of 0.612. There is an insignificant positive influence between work motivation on employee performance at the West Sumatra Population and Civil Registration Service. With an influence of 0.188. There is an insignificant negative influence between Work Discipline on Employee Performance at the West Sumatra Population and Civil Registration Service. With an influence of 0.101. There is a significant positive influence between Job Satisfaction on Employee Performance at the West Sumatra Population and Civil Registration Service. With an influence of 0,000. There is an insignificant positive influence on Job Satisfaction mediating Work Motivation on Employee Performance at the West Sumatra Population and Civil Registration Service. With an influence of 0.040. There is an insignificant positive influence on Job Satisfaction mediating Work Discipline on Employee Performance at the West Sumatra Population and Civil Registration Service. With an influence of 0.587.*

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

**Abstrak.** Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. Metode Dokumentasi dan jenis Data primer.. Hasil penelitian Yang Didapatkan Berdasarkan Uji Parsial ( Uji T ) Diperoleh : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. Dengan pengaruhnya sebesar 0,007. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. Dengan pengaruhnya sebesar 0,612. Terdapat pengaruh yang positif yang tidak signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. Dengan pengaruhnya sebesar 0,188. Terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. Dengan pengaruhnya sebesar 0,101. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. Dengan pengaruhnya sebesar 0,000. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kepuasan Kerja memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. Dengan pengaruhnya sebesar 0,040. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kepuasan Kerja memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. Dengan pengaruhnya sebesar 0,587.

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

## 1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia pelaksana utama aktivitas manjerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja perusahaan

yang maksimal, maka sumber daya manusia atau karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Surbakti, 2022).

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Mardani, 2020).

Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Motivasi Kerja merupakan keinginan dalam diri individu untuk mengendalikan prilakunya sehingga mampu bekerja dengan baik dan maksimal sesuai dengan tujuan instansi, ataupun sebaliknya hanya bekerja asal-asalan yang kurang selaras dengan keinginan instansi. Motivasi positif yaitu motivasi yang diberikan manajer untuk memotivasi atau merangsang karyawan bawahan dengan memberikan hadiah kepada yang berprestasi, sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja. Motivasi negatif yaitu motivasi yang diberikan manajer kepada karyawan bawahan agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh dengan memberikan hukuman. Hal ini dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan semangat kerja karena karyawan takut mendapat hukuman. Namun dalam jangka waktu panjang hal tersebut akan menimbulkan dampak kurang baik. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada disetiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola (Sidabutar et al., 2020).

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Teori Manajemen**

Menurut (Elbadiansyah, 1:2023) Manajemen adalah ilmu dan seni dalam cara mengatur orang dalam bekerja, dengan menerapkan dan menjalankan fungsi manajemen, yaitu: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating) dan pengawasan (controlling), sebagai sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, harus menerapkan ilmu manajemen yang baik dengan cara membagi tugas dan memberdayakan sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu sifat dasar manajemen adalah berkaitan dengan pengambilan keputusan seorang pimpinan atau manajer untuk dikerjakan

orang lain, yaitu siapa yang mengerjakan, bagaimana cara mengerjakannya dalam mencapai tujuan melalui orang lain.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Sehat Simbolon, 59:2023) Pengertian kinerja secara sederhana dapat dipahami sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikannya dalam suatu periode tertentu.

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Ferdinatus taruh, 10:2020) Motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri drive arousal.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Ita Rahmati et al, 3:2020) Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

### **Kepuasan Kreja**

Menurut (Rezeki, Fitri; Yusup, 101:2021) kepuasan kerja merupakan salah satu variabel penentu bagi seseorang, dimanapun mereka bekerja, baik di lembaga pendidikan, organisasi, tempat, perbankan dan lain-lain. Dan menurut (Nabawi, 23:2019) kepuasan kerja (*job relation*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat yang berada di Jl. Rasuna Said No.81, Ujung Gurun, Kec. Padang Bar., Kota Padang, Sumatera Barat.

### **Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang syarat dengan nuansa angka-angka dalam teknik pengumpulan data lapangan. Penelitian ini menggunakan analisis asosiatif, penelitian analisi asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (Independen), variabel terikat (dependen) dan variabel intervening.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Teknik Analisis Data

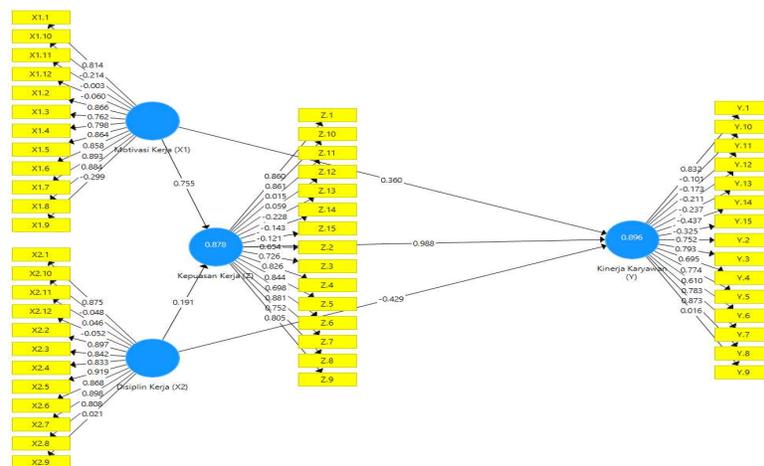
Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM.

##### Analisis *Outer Model*

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruksinya 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* dan *Composite Reliability*. Pada penelitian tahap perkembangan di izikan untuk memiliki *loading factor* 0,5-0,6 (Aiman ghozali, 2016). Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* atau *loading factor* di atas 0,5.

##### Pengujian *Outer Model*

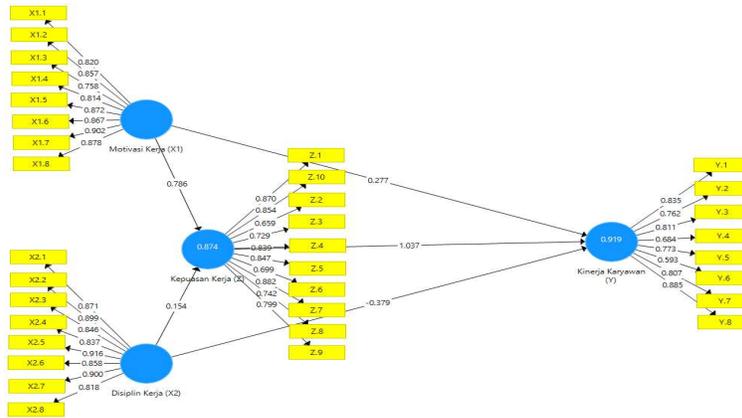
Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 1

##### Hasil *Outer Loading* Sebelum Eliminasi

Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,5 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,5 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X1.11, X1.12, X2.9, X2.10, X2.11, X2.12, Y.9, Y.10, Y.11, Y.12, Y.13, Y.14, Y.15, Z.11, Z.12, Z.13, Z.14, Z.15).

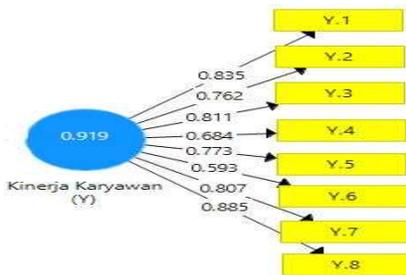


Gambar 2

**Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi**

**Pengujian Outer Model Dengan Convergent Validity Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Penelitian variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini dijelaskan oleh 15 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Kinerja Karyawan. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



Gambar 3

**Outer Loadings Variabel Kinerja Karyawan**

Sumber: Hasil Uji Outer Loadings, Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Kinerja Karyawan sebagaimana yang terlihat pada gambar 3 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,5.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan pada Tabel 1 :

**Tabel 1**  
**Hasil Outer Loading Variabel Kinerja Karyawan**

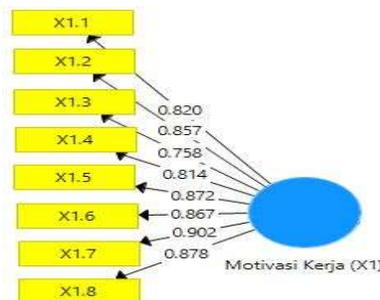
Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,835	Valid
	Y.2	0,762	Valid
	Y.3	0,811	Valid
	Y.4	0,684	Valid
	Y.5	0,773	Valid
	Y.6	0,593	Valid
	Y.7	0,807	Valid
	Y.8	0,885	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,5. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Kinerja Karyawan dalam penilaian hipotesis.

#### Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Motivasi Kerja

Penelitian variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 12 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Motivasi Kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



**Gambar 4**

#### *Outer Loadings* Variabel Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*, Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Motivasi Kerja sebagaimana yang terlihat pada gambar 4 Secara umum telah ditemukan nilai

*convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,5.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja pada Tabel 2 :

**Tabel 2**  
**Hasil *Outer Loading* Variabel Motivasi Kerja**

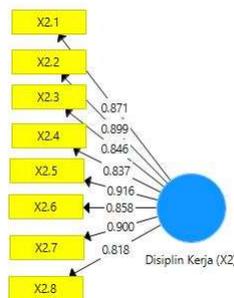
Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,820	Valid
	X1.2	0,857	Valid
	X1.3	0,758	Valid
	X1.4	0,814	Valid
	X1.5	0,872	Valid
	X1.6	0,867	Valid
	X1.7	0,902	Valid
	X1.8	0,878	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Motivasi Kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,5. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Motivasi Kerja dalam penilaian hipotesis.

**Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Disiplin Kerja**

Penelitian variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 12 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Disiplin Kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



**Gambar 5**

***Outer Loadings* Variabel Disiplin Kerja**

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*, Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Disiplin Kerja sebagaimana yang terlihat pada gambar 5 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,5.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja pada Tabel 3 :

**Tabel 3**  
**Hasil *Outer Loading* Variabel Disiplin Kerja**

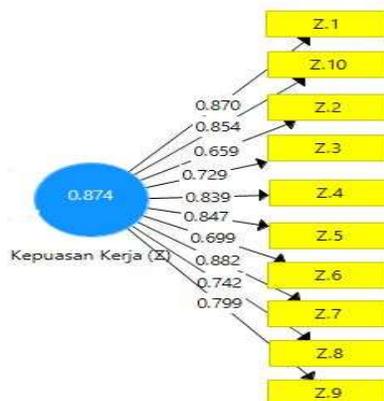
Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,871	Valid
	X2.2	0,899	Valid
	X2.3	0,846	Valid
	X2.4	0,837	Valid
	X2.5	0,916	Valid
	X2.6	0,858	Valid
	X2.7	0,900	Valid
	X2.8	0,818	Valid

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2024

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Disiplin Kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,5. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Disiplin Kerja dalam penilaian hipotesis.

#### **Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Kepuasan Kerja**

Penelitian variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 15 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Kepuasan Kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



**Gambar 6**

***Outer Loadings* Variabel Kepuasan Kerja**

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*, Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Kepuasan Kerja sebagaimana yang terlihat pada gambar 6 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,5. Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja pada Tabel 4 :

**Tabel 4**

**Hasil *Outer Loading* Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,870	Valid
	Z.2	0,659	Valid
	Z.3	0,729	Valid
	Z.4	0,839	Valid
	Z.5	0,847	Valid
	Z.6	0,699	Valid
	Z.7	0,882	Valid
	Z.8	0,101	Valid
	Z.9	0,799	Valid
	Z.10	0,854	Valid

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2024

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Kepuasan Kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,5. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Kepuasan Kerja dalam penilaian hipotesis.

### Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

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 diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 5:

**Tabel 5**  
**Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)**

Variabel	AVE
Motivasi Kerja (X1)	0,718
Disiplin Kerja (X2)	0,755
Kinerja Karyawan (Y)	0,598
Kepuasan Kerja (Z)	0,633

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

### Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.10:

**Tabel 6**  
**Nilai Reliabilitas**

Konstruk ( Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,943	0,953	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X2)	0,953	0,961	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,902	0,922	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,934	0,945	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 6 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70.

Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam TCR ini akan menginterpretasi data dan jawaban yang diberikan responden pada kuesioner yang disebarakan kepada 32 Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. Hal ini dilakukan untuk menganalisis demografi responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel. Tingkat capaian responden ini dapat dilihat pada tabel dibawah yaitu:

#### Tabel Nilai TCR Dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun keterangan dari tabel TCR pada variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**

#### Tingkat Capaian Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kode	T					N	Total	Rata-rata	TCR	Kriteria TCR
	STS	TS	N	S	SS				%	
Y.P1	0	1	1	19	11	32	136	4,25	85	Baik
Y.P2	0	1	2	15	14	32	138	4,31	86,2	Baik
Y.P3	1	1	2	18	10	32	131	4,09	81,8	Baik
Y.P4	0	1	0	14	17	32	143	4,47	89,4	Baik
Y.P5	0	3	3	16	10	32	129	4,03	80,6	Baik
Y.P6	0	3	1	13	15	32	136	4,25	85	Baik
Y.P7	1	0	3	11	17	32	139	4,34	86,8	Baik
Y.P8	0	2	4	14	12	32	132	4,13	82,6	Baik
Y.P9	1	0	6	13	12	32	131	4,09	81,8	Baik
Y.P10	1	0	6	13	12	32	131	4,09	81,8	Baik
Y.P11	1	1	6	22	2	32	119	3,72	74,4	Cukup Baik
Y.P12	1	0	6	22	3	32	122	3,81	76,2	Cukup Baik
Y.P13	0	1	14	13	4	32	116	3,63	72,6	Cukup Baik
Y.P14	0	1	8	21	2	32	120	3,75	75	Cukup Baik
Y.P15	0	1	5	23	3	32	124	3,88	77,6	Cukup Baik
									<b>81,1</b>	<b>Baik</b>

*Sumber : Data observasi lapangan 2024*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki jumlah responden sebanyak 32 responden dengan nilai TCR 81,1 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan tergolong **Baik**. Namun pada pernyataan

Y.P11, Y.P12, Y.P13, Y.P14, Y.P15 masih tergolong cukup baik. Agar hasilnya lebih maksimal lagi, maka perlu meningkatkan lagi kinerja karyawan.

**Tabel Nilai TCR Dari Motivasi Kerja (X1)**

Adapun keterangan dari tabel TCR pada variabel Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Tingkat Capaian Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Kode	T					N	Total	Rata-rata	TCR	Kriteria TCR
	STS	TS	N	S	SS				%	
X1.P1	0	1	4	14	13	32	135	4,22	84,4	Baik
X1.P2	1	1	3	13	14	32	134	4,19	83,8	Baik
X1.P3	0	1	3	19	9	32	132	4,13	82,6	Baik
X1.P4	1	1	0	15	15	32	138	4,31	86,2	Baik
X1.P5	2	0	0	18	12	32	134	4,19	83,8	Baik
X1.P6	1	1	1	15	14	32	136	4,25	85	Baik
X1.P7	0	2	2	17	11	32	133	4,16	83,2	Baik
X1.P8	0	2	2	12	16	32	138	4,31	86,2	Baik
X1.P9	0	1	4	14	13	32	135	4,22	84,4	Baik
X1.P10	0	1	4	12	15	32	137	4,28	85,6	Baik
X1.P11	1	2	5	21	3	32	119	3,72	74,4	Cukup Baik
X1.P12	1	3	5	10	13	32	127	3,97	79,4	Cukup Baik
									<b>83,2</b>	<b>Baik</b>

*Sumber : Data observasi lapangan 2024*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki jumlah responden sebanyak 32 responden dengan nilai TCR 83,2 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tergolong **Baik**. Namun pada pernyataan X1.P11 dan X1.P12 masih tergolong cukup baik. Agar hasilnya lebih maksimal lagi, maka perlu meningkatkan lagi motivasi kerja dan semangat member dorongan pada karyawan.

**Tabel Nilai TCR Dari Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Adapun keterangan dari tabel TCR pada variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 9****Tingkat Capaian Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Kode	T					N	Total	Rata-rata	TCR	Kriteria TCR
	STS	TS	N	S	SS				%	
X2.P1	2	0	0	18	12	32	134	4,19	83,8	Baik
X2.P2	0	2	2	17	11	32	133	4,16	83,2	Baik
X2.P3	0	2	1	16	13	32	136	4,25	85	Baik
X2.P4	1	1	1	12	17	32	139	4,34	86,8	Baik
X2.P5	1	1	0	15	15	32	138	4,31	86,2	Baik
X2.P6	1	1	2	16	12	32	133	4,16	83,2	Baik
X2.P7	0	2	3	15	12	32	133	4,16	83,2	Baik
X2.P8	0	4	1	16	11	32	130	4,06	81,2	Baik
X2.P9	0	1	5	17	9	32	130	4,06	81,2	Baik
X2.P10	0	1	7	15	9	32	128	4,00	80	Baik
X2.P11	1	3	6	13	9	32	122	3,81	76,2	Cukup Baik
X2.P12	1	3	6	14	8	32	121	3,78	75,6	Cukup Baik
									<b>82,1</b>	<b>Baik</b>

*Sumber : Data observasi lapangan 2024*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki jumlah responden sebanyak 32 responden dengan nilai TCR 82,1 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tergolong **Baik**. Namun pada pernyataan X2.P11 dan X2.P12 masih tergolong cukup baik. Agar hasilnya lebih maksimal lagi, maka karyawan perlu meningkatkan disiplin kerja.

**Tabel Nilai TCR Dari Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Adapun keterangan dari tabel TCR pada variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 10****Tingkat Capaian Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

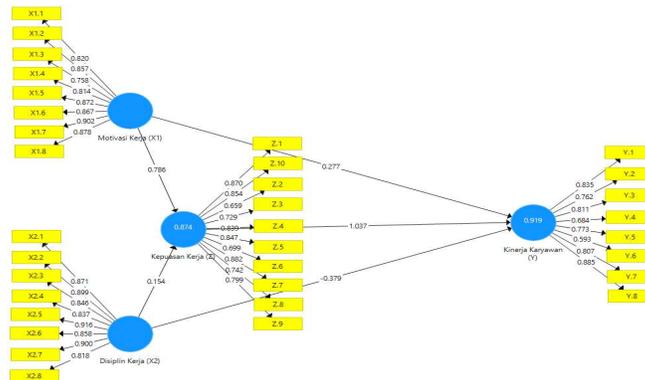
Kode	T					N	Total	Rata-rata	TCR	Kriteria TCR
	STS	TS	N	S	SS				%	
Z.P1	0	2	3	15	12	32	133	4,16	83,2	Baik
Z.P2	0	1	1	16	14	32	139	4,34	86,8	Baik
Z.P3	1	0	1	12	18	32	142	4,44	88,8	Baik
Z.P4	0	2	4	15	11	32	131	4,09	81,8	Baik
Z.P5	0	2	1	16	13	32	136	4,25	85	Baik
Z.P6	0	1	3	15	13	32	136	4,25	85	Baik

Z.P7	1	1	3	13	14	32	134	4,19	83,8	Baik
Z.P8	0	1	2	15	14	32	138	4,31	86,2	Baik
Z.P9	0	2	0	11	19	32	143	4,47	89,4	Baik
Z.P10	1	1	1	9	20	32	142	4,44	88,8	Baik
Z.P11	0	0	4	21	7	32	131	4,09	81,8	Baik
Z.P12	0	0	4	17	11	32	135	4,22	84,4	Baik
Z.P13	1	1	2	19	9	32	130	4,06	81,2	Baik
Z.P14	1	1	5	16	9	32	127	3,97	79,4	Cukup Baik
Z.P15	1	5	3	6	17	32	129	4,03	80,6	Baik
									<b>84,4</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data observasi lapangan 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki jumlah responden sebanyak 32 responden dengan nilai TCR 84,4 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tergolong **Baik**. Namun pada pernyataan Z.P11 masih tergolong cukup baik. Dimana kepuasan kerja masih belum maksimal. Agar hasilnya lebih maksimal lagi, maka perlu meningkatkan lagi kepuasan kerja pada karyawan.

### Persamaan Outer Model



Gambar 7

### Hasil Outer Loading

Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Motivasi Kerja 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.

- Kepuasan Kerja =  $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$ .
- Kepuasan Kerja =  $0,786 X_1 + 0,154 X_2 + e_1$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Motivasi Kerja, 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.

- Kinerja Karyawan =  $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_1$
- Kinerja Karyawan =  $0,277 X_1 - 0,379 X_2 + 1,037 Z + e_1$

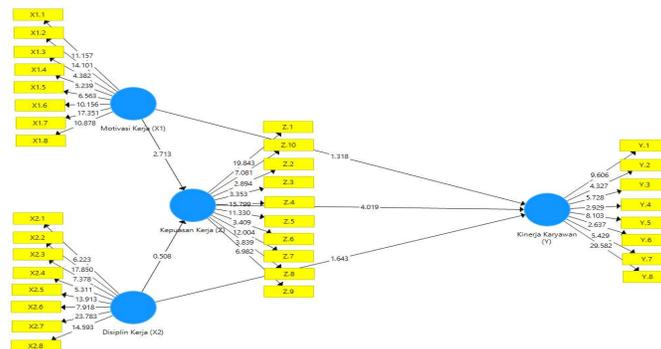
Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 11:

**Tabel 11**  
**Evaluasi Nilai R Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,919	0,911
Kepuasan Kerja (Z)	0,874	0,865

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Pada table 11 terlihat nilai R<sup>2</sup> konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,874 atau sebesar 87,4% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R<sup>2</sup> untuk konstrak Kinerja Karyawan sebesar 0,919 atau sebesar 91,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 8,1% 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.



**Gambar 8**  
**Structural/Inner Model**

### **Pengujian *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.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,786 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,007 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,007 < 0,05$  yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,713 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  $2,713 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. Hipotesis  $H_1$  dalam penelitian ini **diterima**.

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauh mana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Karyawan tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah. Pada dasarnya, yang membuat karyawan kehilangan motivasi atau tidak semangat adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri. Keterkaitan motivasi pada kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam mendorong seseorang mengambil suatu tindakan yang dikehendaki sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Sembiring et al., 2021), (Purba et al., 2023), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.**

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,154 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,612 besar dari alpha 5% yaitu  $0,612 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,508 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  $0,508 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. Hipotesis  $H_2$  dalam penelitian ini **ditolak**.

Berdasarkan hasil analisis aspek kepuasan kerja mempunyai korelasi dengan aspek disiplin kerja. Artinya bahwa karyawan merasa kurang memiliki kemampuan, kurang dapat diterima dan kurang mendapat perhatian dari lingkungannya. Kondisi menyulitkan individu untuk menyesuaikan diri dengan faktor-faktor pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja, dalam hal ini hygiene factor: individu lebih sulit menyesuaikan diri terhadap kebijaksanaan perusahaan, pengawasan dari atasan, rekan sekerja bahwa kurang memiliki rasa aman dalam bekerja. Sehingga dalam bekerja karyawan memiliki disiplin yang baik, bisa disebabkan karena karyawan menyukai bidang pekerjaan dan lingkungan, seperti: sikap atasan yang baik dan penuh perhatian, bidang pekerjaan memang disukai karyawan, dan sebagainya, sebaliknya apabila karyawan kurang disiplin atau disiplin kerja buruk, bisa diakibatkan karena kurang menyukai bidang pekerjaan dan lingkungan, seperti yang berkaitan dengan penghargaan dan promosi jabatan, kondisi ini dapat menimbulkan perasaan senang atau tidak senang para karyawan.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Purnomo & Putranto, 2020), (Beno & Irawan, 2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,277 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,188 besar dari alpha 5% yaitu  $0,188 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,318

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  $1,318 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. Hipotesis  $H_3$  dalam penelitian ini **ditolak**.

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauh mana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Karyawan tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah. Pada dasarnya, yang membuat karyawan kehilangan motivasi atau tidak semangat adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri. Keterkaitan motivasi pada kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam mendorong seseorang mengambil suatu tindakan yang dikehendaki sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Hasil penelion ini sejalan dengan penelitian (Maharani et al., 2022), (Nuryatin, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu -0,379 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,101 besar dari alpha 5% yaitu  $0,101 > 0,05$  yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,643 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  $1,643 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. Hipotesis  $H_4$  dalam penelitian ini **ditolak**.

Berdasarkan hasil analisis aspek kepuasan kerja mempunyai korelasi dengan aspek disiplin kerja. Artinya bahwa karyawan merasa kurang memiliki kemampuan, kurang dapat diterima dan kurang mendapat perhatian dari lingkungannya. Kondisi menyulitkan individu untuk menyesuaikan diri dengan faktor-faktor pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja, dalam hal ini hygiene factor: individu lebih sulit menyesuaikan diri terhadap kebijaksanaan perusahaan, pengawasan dari atasan, rekan sekerja bahwa kurang memiliki rasa aman dalam bekerja. Sehingga dalam bekerja karyawan memiliki disiplin yang baik, bisa disebabkan karena karyawan menyukai bidang pekerjaan dan lingkungan, seperti: sikap atasan yang baik dan penuh perhatian, bidang pekerjaan memang disukai karyawan, dan sebagainya, sebaliknya apabila karyawan kurang disiplin atau disiplin kerja buruk, bisa diakibatkan karena kurang menyukai bidang pekerjaan dan lingkungan, seperti yang berkaitan dengan penghargaan dan promosi jabatan, kondisi ini dapat menimbulkan perasaan senang atau tidak senang para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nina Andriyani, 2020), (Rachmaniah, 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 1,037 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,019 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  $4,019 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat Hipotesis  $H_5$  dalam penelitian ini **diterima**.

Kesuksesan dalam suatu organisasi tergantung kepada orang-orang yang ada di dalamnya. Jika orang-orangnya yang bekerja di dalamnya berkinerja bagus, maka kinerja organisasi tersebut juga akan bagus. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan lebih memiliki kepedulian terhadap organisasi yang ia ada di dalamnya. Sehingga mereka akan memberikan nilai yang superior kepada para pelanggan melalui layanan terbaik yang bias dilakukan. Mereka juga cenderung lebih memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Sehingga organisasi yang kepuasan kerja karyawannya tinggi akan memiliki perkembangan yang tinggi dan cepat pula dan tidak banyak kemunduran yang terjadi. Kemudian, karyawan dengan kepuasan kerja tinggi juga lebih produktif yang tidak hanya berdampak pada

meningkatnya produktivitas individual, tentunya hal ini juga berdampak positif pada produktivitas organisasi atau perusahaan. Sehingga pada jangka panjang, kinerja perusahaan juga makin baik dan meningkat.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, 2020), (Susanto, 2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.**

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,815 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,040 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,040 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,064 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  $2,064 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat, Hipotesis  $H_6$  dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauh mana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Karyawan tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah. Pada dasarnya, yang membuat karyawan kehilangan motivasi atau tidak semangat adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri. Keterkaitan motivasi pada kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam mendorong seseorang mengambil suatu tindakan yang dikehendaki sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Junaedi & Digdowiseiso, 2023), (Satriyo, 2019), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.**

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 0,160 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,587 besar dari alpha 5% yaitu  $0,587 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,544 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  $0,544 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_6$  ditolak. Maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat. Hipotesis  $H_7$  dalam penelitian ini **ditolak atau tidak dimediasi**.

Berdasarkan hasil analisis aspek kepuasan kerja mempunyai korelasi dengan aspek disiplin kerja. Artinya bahwa karyawan merasa kurang memiliki kemampuan, kurang dapat diterima dan kurang mendapat perhatian dari lingkungannya. Kondisi menyulitkan individu untuk menyesuaikan diri dengan faktor-faktor pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja, dalam hal ini hygiene factor: individu lebih sulit menyesuaikan diri terhadap kebijaksanaan perusahaan, pengawasan dari atasan, rekan sekerja bahwa kurang memiliki rasa aman dalam bekerja. Sehingga dalam bekerja karyawan memiliki disiplin yang baik, bisa disebabkan karena karyawan menyukai bidang pekerjaan dan lingkungan, seperti: sikap atasan yang baik dan penuh perhatian, bidang pekerjaan memang disukai karyawan, dan sebagainya, sebaliknya apabila karyawan kurang disiplin atau disiplin kerja buruk, bisa diakibatkan karena kurang menyukai bidang pekerjaan dan lingkungan, seperti yang berkaitan dengan penghargaan dan promosi jabatan, kondisi ini dapat menimbulkan perasaan senang atau tidak senang para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Putri Hana Salsafila, 2023), (Daga et al., 2021), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

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

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat.
2. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat.
3. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat.
4. Terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat.
5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat.
6. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepuasan Kerja dalam memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat.
7. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kepuasan Kerja dalam memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Perusahaan:

#### **1. Bagi Perusahaan**

Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Sumatera Barat dapat meningkatkan:

- a. Pada motivasi kerja karena masih ada yang berkategori cukup baik yaitu pada pernyataan X1.11 dan X1.12 maka perlu meningkatkan sikap kewajiban terhadap pekerjaan membantu menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan efisien dan tanggung jawab terhadap kewajiban saya membuat saya selalu berusaha untuk memenuhi harapan dan standar yang telah ditetapkan.
- b. Pada disiplin kerja karena masih ada yang berkategori cukup baik yaitu pada pernyataan X2.11 dan X2.12 maka perlu meningkatkan setiap karyawan dapat

menggunakan fasilitas kantor sesuai aturan yang berlaku dan mengetahui batasan dan aturan membantu saya untuk membuat keputusan yang sesuai dan etis dalam tugas sehari-hari.

- c. Pada kepuasan kerja karena masih ada yang berkategori cukup baik yaitu pada pernyataan Z.14 maka perlu meningkatkan suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Karena kontribusi dari variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja 91,9% sedangkan sisanya sebesar 8,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan bentuk model lain atau mengkombinasikan model Moderating dengan Moderasi / Intervening untuk mengukur kinerja karyawan di masa yang akan datang.

## 6. DAFTAR REFERENSI

- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Daga, R., Hamu, M. H. A., & Nugrawa. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang pada masa pandemi COVID-19. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 510–512. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1200>
- Elbadiansyah. (2023). *Pengantar manajemen*. Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi kerja*. Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Ita Rahmati, H., & Nurhayati, S. (2020). Faktor kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Universitas KH.A Wahab Hasbullah.
- Junaedi, M. A., & Digdowiseiso, K. (2023). The influence of work motivation, organizational culture, and work discipline on employee performance through job satisfaction as intervening variables at BPJS Ketenagakerjaan throughout DKI Jakarta region. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 8(2), 496–515. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i2.11233>
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>

- Mardani. (2020). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III Ogan Komering. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 4(1).
- 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.
- Nuryatin, B. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(6), 309. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i6.9832>
- Purba, E. J. M., Syaifuddin, S., & Ariesa, Y. (2023). The influence of work discipline, work motivation, and career development on employee performance with organizational culture as an intervening variable at PT. Bank Rakyat Indonesia, Pekanbaru Lancang Kuning branch office. *Journal of Economics and Business Letters*, 3(4), 7–21. <https://doi.org/10.55942/jebk.v3i4.230>
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259–266. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>
- Putri Hana Salsafila. (2023). *The influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance*.
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 351. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 11–22.
- Sehat Simbolon, & N. (2023). *Evaluasi kinerja karyawan*. CV Bintang Semesta Media.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sidabutar, M., Aidilisyah, M. R., Aulia, Y. K., Pendidikan, F. I., & Yogyakarta, U. N. (2020). Mahasiswa the effect of student's motivation on academic achievement. *Jurnal Ilmiah*, 3(2), 11–20.
- Surbakti, R. P. br. (2022). Pengaruh pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. Alumni Fak.

Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.

Sutrisno. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.