

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA BARAT

Annisa Anastia^{1*}, M. Afuan², Riri Putri Dika³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Corresponding Author: Annisa Anastia annisaanastia583@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

Received : 18, Juli 2024

Revised : 11, Oktober 2024

Accepted: 22, November 2024

Published : 28, November 2024

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perum bulog kantor wilayah sumatera barat. Desain penelitian ini bersifat deskriptif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi, serta penelitian pustaka. Sampel diambil berdasarkan *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 72 orang karyawan yang ada pada perum bulog kantor wilayah sumatera barat. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah *structural equation modeling partial least squares* (sem-pls) dengan menggunakan *software smartpls 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (6) kepuasan kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRAK

This research aims to examine The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Perum Bulog West Sumatera Regional Office. This research design is descriptive and quantitative. Data collection techniques use observation, questionnaires, documentation, and library research. Samples were taken based on Nonprobability Sampling with Saturated Sampling Technique. The sample from this research was 72 employees at Perum Bulog West Sumatera Regional Office. The data analysis technique in this research is Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) using SmartPLS 3.0 software. The results of the study show that: There is a positive and significant

influence between Work Discipline on Job Satisfaction. There is a positive and insignificant influence between Work Motivation and Job Satisfaction. There is a positive and significant influence between Work Discipline on Employee Performance. There is a positive and insignificant influence between Work Motivation on Employee Performance. There is a positive and significant influence between Job Satisfaction and Employee Performance. Job Satisfaction can mediate Work Discipline on Employee Performance. Job Satisfaction cannot mediate Work Motivation on Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang dipercayakan untuk melaksanakan tugas operasional organisasi. Tercapainya tujuan, visi, dan misi suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjaga pelaksanaan kegiatan organisasi. Keberlangsungan organisasi dalam perusahaan juga mempunyai dampak signifikan terhadap keberlanjutan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Pada masa sekarang ini, perusahaan harus meningkatkan kinerjanya agar tetap kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan juga harus fokus pada peningkatan kualitas karyawannya, karena karyawan merupakan komponen penting yang dapat menggerakkan atau mengembangkan suatu perusahaan. Supaya karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya, perusahaan harus mampu memberikan perhatian kepada karyawannya. Karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga karena mereka merupakan penggerak sebuah perusahaan agar perusahaan dapat beroperasi untuk mencapai tujuannya (Dayani & Kadang, 2020).

Perum Bulog merupakan bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 16 tahun 2016 tentang Perusahaan Umum (Perum) Bulog yang disahkan pada tanggal 17 Mei 2016 memiliki tugas dan tanggung jawab dalam rangka ketahanan pangan nasional. Selain itu, Perum Bulog juga bertugas menyediakan dan mendistribusikan pangan pokok beras kepada golongan masyarakat tertentu.

Terdapat beberapa masalah yang terjadi di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat karena kinerja sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan mengalami kesulitan dalam mencapai target yang ditetapkan. Penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu perilaku, sifat atau karakter karyawan yang kurang baik seperti tidak semangat dalam bekerja, kurangnya kedisiplinan, penggunaan waktu kerja yang tidak efisien, dan faktor lainnya. Penurunan kinerja karyawan dapat terjadi karena kurangnya disiplin dan motivasi dalam diri karyawan tersebut.

Pernyataan tersebut didasarkan pada data penilaian kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat pada tahun 2023 yang disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat Pada Triwulan II 2022 dan Triwulan III 2023

No	IKU (Indikator Kinerja Utama) TW II 2022	Satuan	Target	Realisasi
1	EBITDA (IKU Bersama)	Rp Jutaan	8.170,03	7.672,67
2	Pengadaan Gabah/Beras PSO dari Petani	Ton	320	-
3	Penyaluran Beras PSO	Ton	1.642	767
4	Penjualan Produk Komersial	Rp Jutaan	44.467,76	6.491,50
No	IKU (Indikator Kinerja Utama) TW III 2023	Satuan	Target	Realisasi
1	Penjualan Beras Pasar Komersial	Ton	8.159	622
2	Penjualan Komoditi Non Beras Pasar Komersial	Rp Jutaan	26.388	9.863
3	Pengadaan Komoditi Gabah Beras PSO DN	Ton	244	-
4	Pengadaan Komoditi Non PSO DN	Ton	7.757	824
5	Jaringan SPHP	Unit	125	95
6	Kepuasan Pelanggan	Indeks	5	4,91

Sumber: Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada perum bulog kantor wilayah Sumatera Barat masih belum maksimal, di antaranya disebabkan oleh kinerja karyawan yang menurun. Dapat kita lihat bahwa secara keseluruhan ada beberapa target yang sudah tercapai dan ada juga beberapa target yang belum tercapai. Beberapa target penilaian kinerja yang belum tercapai dimulai pada Triwulan II 2022 yaitu target EBITDA (IKU Bersama) sebesar Rp. 8.170.030.000 dan hanya dapat direalisasikan sebesar Rp. 7.672.067.000. Target Pengadaan Gabah/Beras PSO dari Petani sebesar 320 Ton dan realisasinya tidak tercapai yaitu 0 Ton. Target Penyaluran Beras PSO sebesar 1.642 Ton dan hanya dapat direalisasikan sebesar 767 Ton. Target Penjualan Produk Komersial sebesar Rp. 44.467.076.000 dan hanya dapat direalisasikan sebesar Rp. 6.491.050.000.

Selanjutnya, beberapa target penilaian kinerja yang belum tercapai pada Triwulan III 2023 yaitu Target Penjualan Beras Pasar Komersial sebesar 8.159 Ton dan hanya dapat direalisasikan sebesar 622 Ton. Target Penjualan Komoditi Non Beras Pasar Komersial sebesar Rp. 26.388.000.000 dan hanya dapat direalisasikan sebesar Rp. 9.863.000.000. Target Pengadaan Komoditi Gabah Beras PSO DN sebesar 244 Ton dan realisasinya tidak tercapai yaitu 0 Ton. Target Pengadaan Komoditi Non PSO DN sebesar 7.757 Ton dan hanya dapat direalisasikan sebesar 824 Ton. Target Jaringan SPHP sebesar 125 Unit, sedangkan realisasinya hanya

sebesar 95 Unit. Untuk Kepuasan Pelanggan ditargetkan dengan Indeks 5, namun realisasinya hanya 4,91.

Berdasarkan pada observasi, penulis memperoleh informasi mengenai kedisiplinan karyawan, masih terdapat karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat yang belum disiplin yaitu melanggar peraturan yang telah ditetapkan, kurangnya menaati tata tertib, dan ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, sehingga kinerja karyawan menurun. Bukan hanya disiplin kerja, motivasi juga berperan dalam mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang tinggi. Fenomena bisnis dalam kajian ini adalah meningkatnya absensi karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Tingkat absensi karyawan ditunjukkan pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Data Absensi Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat Periode Bulan Januari - Oktober 2023

No	Bulan	Absensi Karyawan			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
		Sakit	CAP	Cuti		
1	Januari	11	4	42	57	11,4%
2	Februari	11	6	56	73	14,6%
3	Maret	20	3	49	72	14,4%
4	April	15	7	43	65	13%
5	Mei	14	9	17	40	8%
6	Juni	6	2	25	33	6,6%
7	Juli	2	0	49	51	10,2%
8	Agustus	3	0	13	16	3,2%
9	September	23	2	30	55	11%
10	Oktober	11	8	19	38	7,6%
		JUMLAH			500	100%

Sumber: Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat, 2023

Berdasarkan tabel 2 yang menunjukkan data absensi karyawan periode bulan Januari - Oktober 2023 dapat disimpulkan bahwasannya rendahnya disiplin kerja dan motivasi kerja yang menurun serta kepuasan kerja yang tidak terlaksana dengan baik sehingga kinerja karyawan masih belum optimal dan memuaskan. Tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan Februari sebesar 14,6% dan Maret sebesar 14,4%, semua ini terjadi karena pada bulan tersebut terjadi penurunan kinerja karyawan akibat peningkatan absensi karyawan yang melebihi rata-rata tingkat absensi. Hal ini berdasarkan jumlah absensi yang masuk dalam kategori Sakit, CAP (Cuti Alasan Penting), dan Cuti juga mengalami peningkatan pada bulan Februari dan Maret serta beberapa bulan terakhir. Dilihat dari tabel 2 data absensi karyawan, dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada bulan Februari dan Maret serta tiap bulannya pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat yang tidak stabil. Kurangnya disiplin kerja karyawan disebabkan oleh kurangnya kesadaran

dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan beberapa faktor terkait disiplin kerja di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat pelaksanaannya kurang optimal, sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal. Jika kinerja karyawan menurun, maka akan berdampak kurang baik bagi perkembangan perusahaan di masa depan, sehingga kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya mengalami penurunan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengatasi masalah yang terjadi dengan cara meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya ia akan berupaya secara optimal untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah disiplin kerja dan motivasi kerja, dengan kepuasan kerja.

Motivasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan disiplin, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis, ternyata motivasi karyawan dalam bekerja masih kurang. Di samping itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi memiliki peran krusial dalam mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan dengan motivasi kerja yang rendah akan menunjukkan penurunan kinerja dibandingkan hari-hari sebelumnya. Hal seperti itu perlu diperhatikan karena besar kecilnya motivasi dapat berakibat pada kinerja karyawannya.

Dari evaluasi tersebut, data penilaian terhadap perilaku dan kinerja menunjukkan bahwa tidak tercapainya tingkat kepuasan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat kurang optimal. Oleh karena itu, untuk tetap bersaing dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan ini, maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat membawa kemajuan bagi perusahaan. Bahkan, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan perusahaan yang paling serius. Selain itu juga, merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan yang bergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia di dalamnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Heriyanti (2021) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin Kerja

Menurut Siswadi dan Arif (2021) Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

Motivasi Kerja

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) Motivasi kerja adalah pemberian atau penimbunan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Kepuasan Kerja

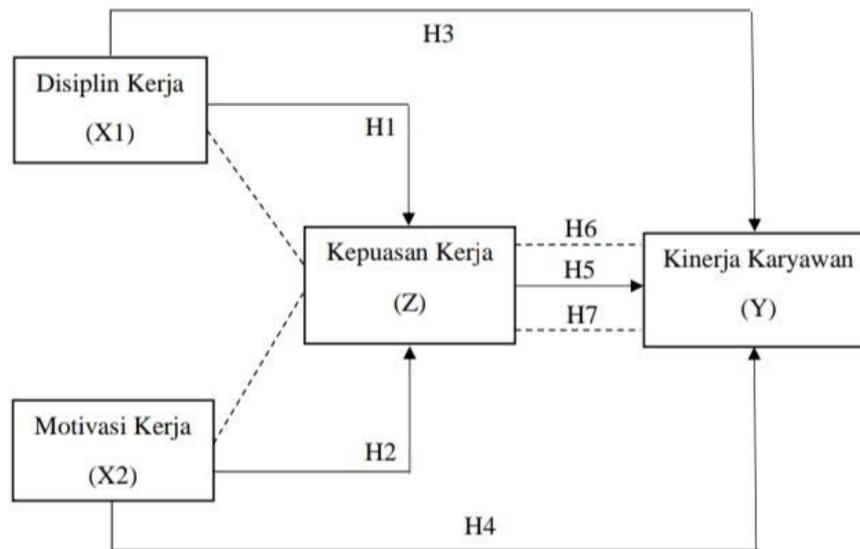
Menurut Tanjung dan Rosmaini (2019) Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya serta penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Yuliantini dan Santoso (2020) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travel Mart Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizqi (2019) pada karyawan Puskesmas Maleber Kabupaten Kuningan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dari R. Tanjung & Manalu (2019) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Suryanto (2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Sausan et al. (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Muslih dan Zamara (2022) menunjukkan bahwa melalui kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis keenam "diterima".

Berdasarkan hasil penelitian oleh Haryani et al. (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H4: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H6: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
- H7: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

METODOLOGI

Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat yang berlokasi di Jl. Thamrin No.24, Alang Laweh, Kec. Padang Selatan, Kota Padang, Sumatera Barat 25133.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis data menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data

digunakan instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak (Sugiyono, 2022).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2022) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan dari karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat yang berjumlah sebanyak 72 orang karyawan.

Sampel diambil berdasarkan *Nonprobability Sampling* dengan teknik Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2022) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat yaitu sebanyak 72 orang karyawan.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam variabel penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2022) Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini diperoleh oleh penulis dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden mengenai Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2022) Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari internet dan dokumen yang berhubungan langsung dengan judul skripsi yaitu mengenai data Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat.

Dalam penelitian ini menurut Ronald dan Hotlin (2019) diperlukan kemampuan memilih teknik dan alat pengumpulan data yang dianggap relevan. Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teknik Penelitian Lapangan

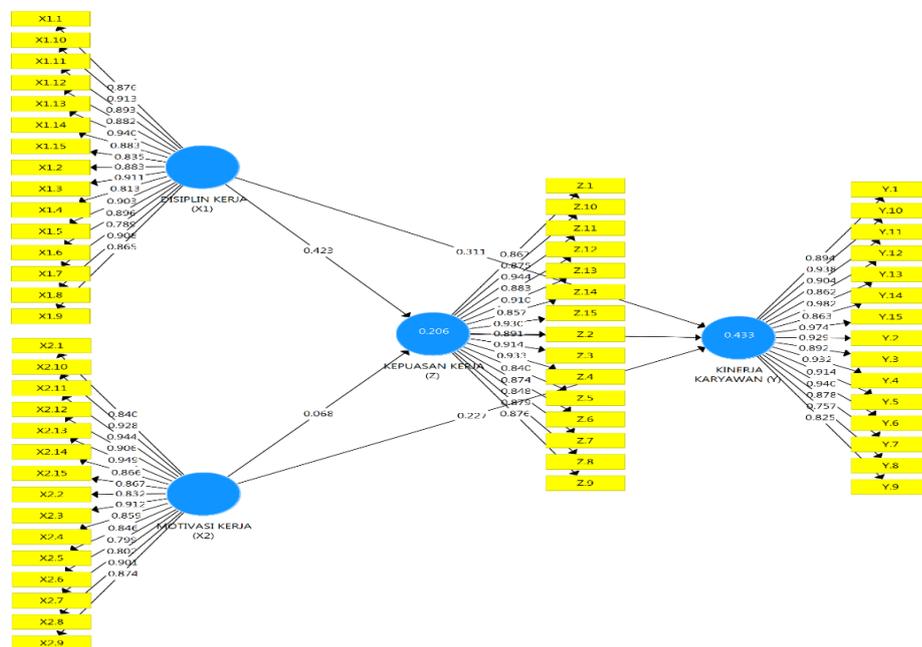
Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan jalan mendatangi objek yang bersangkutan melalui observasi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sehubungan dengan pembuatan skripsi dan dapat dilakukan dengan:

- 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian.
 - 2) Kuesioner, yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada karyawan (responden) untuk dijawabnya guna mendapatkan data yang lebih baik.
 - 3) Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian.
2. Teknik Penelitian Pustaka
- Penelitian pustaka adalah pengumpulan data melalui buku-buku, jurnal, artikel serta tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Outer Model (*Convergent Validity*)

Rule Of Thumb yang biasanya digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.70 (> 0.70). Dalam tahap awal dari pengembangan korelasi skala pengukuran, nilai *loading factor* 0.5 - 0.6 masih dianggap memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *Convergent Validity* di atas 0.5.



Gambar 2. Hasil Pengujian Outer Model

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

Dari gambar di atas dapat dilihat nilai *Outer Loadings* yang valid sesuai dengan nilai *Convergent Validity* pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil *Outer Loadings* Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	Y.1	0,894	Valid
2	Y.2	0,929	Valid
3	Y.3	0,892	Valid
4	Y.4	0,932	Valid
5	Y.5	0,914	Valid
6	Y.6	0,940	Valid
7	Y.7	0,878	Valid
8	Y.8	0,757	Valid
9	Y.9	0,825	Valid
10	Y.10	0,938	Valid
11	Y.11	0,904	Valid
12	Y.12	0,862	Valid
13	Y.13	0,982	Valid
14	Y.14	0,863	Valid
15	Y.15	0,974	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, 2024

Dengan demikian, seluruh indikator Kinerja Karyawan (Y) valid karena memiliki nilai *Convergent Validity* >0,5.

Pengujian *Outer Model* (*Convergent Validity*) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Dari gambar di atas dapat dilihat nilai *Outer Loadings* yang valid sesuai dengan nilai *Convergent Validity* pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil *Outer Loadings* Disiplin Kerja (X1)

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	X1.1	0,876	Valid
2	X1.2	0,883	Valid
3	X1.3	0,911	Valid
4	X1.4	0,813	Valid
5	X1.5	0,903	Valid
6	X1.6	0,896	Valid
7	X1.7	0,789	Valid
8	X1.8	0,908	Valid
9	X1.9	0,865	Valid
10	X1.10	0,913	Valid
11	X1.11	0,893	Valid
12	X1.12	0,882	Valid
13	X1.13	0,940	Valid
14	X1.14	0,883	Valid

15	X1.15	0,835	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Olahan SmartPLS, 2024

Dengan demikian, seluruh indikator Disiplin Kerja (X1) valid karena memiliki nilai *Convergent Validity* >0,5.

Pengujian Outer Model (*Convergent Validity*) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dari gambar di atas dapat dilihat nilai *Outer Loadings* yang valid sesuai dengan nilai *Convergent Validity* pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil *Outer Loadings* Motivasi Kerja (X2)

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	X2.1	0,840	Valid
2	X2.2	0,832	Valid
3	X2.3	0,912	Valid
4	X2.4	0,859	Valid
5	X2.5	0,846	Valid
6	X2.6	0,799	Valid
7	X2.7	0,802	Valid
8	X2.8	0,901	Valid
9	X2.9	0,874	Valid
10	X2.10	0,928	Valid
11	X2.11	0,944	Valid
12	X2.12	0,906	Valid
13	X2.13	0,949	Valid
14	X2.14	0,866	Valid
15	X2.15	0,867	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, 2024

Dengan demikian, seluruh indikator Motivasi Kerja (X2) valid karena memiliki nilai *Convergent Validity* >0,5.

Pengujian Outer Model (*Convergent Validity*) Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Dari gambar di atas dapat dilihat nilai *Outer Loadings* yang valid sesuai dengan nilai *Convergent Validity* pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil *Outer Loadings* Kepuasan Kerja (Z)

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	Z.1	0,867	Valid
2	Z.2	0,891	Valid
3	Z.3	0,914	Valid
4	Z.4	0,933	Valid
5	Z.5	0,840	Valid
6	Z.6	0,874	Valid

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

7	Z.7	0,848	Valid
8	Z.8	0,879	Valid
9	Z.9	0,876	Valid
10	Z.10	0,875	Valid
11	Z.11	0,944	Valid
12	Z.12	0,883	Valid
13	Z.13	0,910	Valid
14	Z.14	0,857	Valid
15	Z.15	0,930	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, 2024

Dengan demikian, seluruh indikator Kepuasan Kerja (Z) valid karena memiliki nilai *Convergent Validity* >0,5.

Pengujian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validitas suatu konstruk atau variabel juga dapat diketahui dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. AVE dipersyaratkan nilainya harus lebih besar dari 0,5.

Tabel 7. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Disiplin Kerja (X1)	0,775
Kepuasan Kerja (Z)	0,789
Kinerja Karyawan (Y)	0,811
Motivasi Kerja (X2)	0,767

Sumber: Olahan SmartPLS, 2024

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

Pengujian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat *reliable* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* >0.70.

Tabel 8. Nilai Construct Reliability and Validity

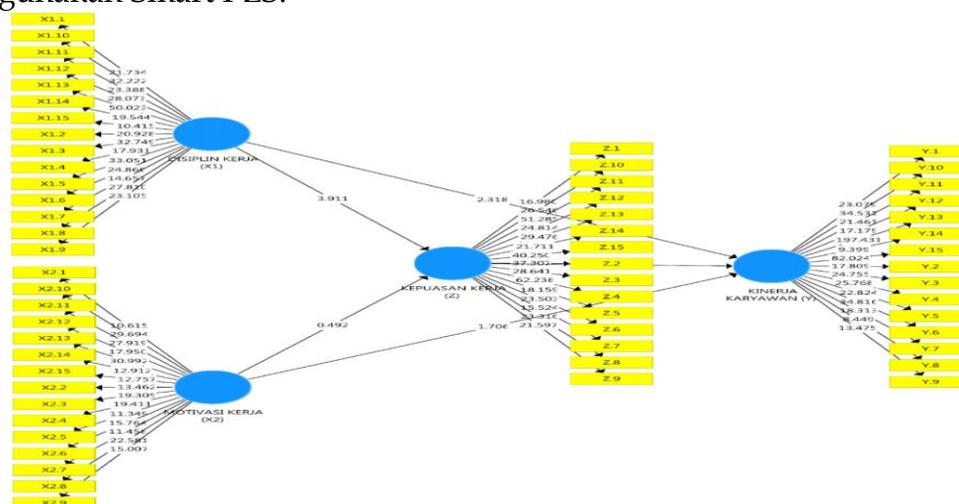
Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,979	0,981	0,981	Reliable
Kepuasan Kerja (Z)	0,981	0,981	0,982	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,983	0,983	0,985	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,978	0,984	0,980	Reliable

Sumber: Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan data di atas, telah ditemukan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* masing-masing konstruk atau variabel >0,70 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Demikian juga, dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Pada pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan Smart PLS:



Gambar 3. Hasil Pengujian Inner Model

Berikutnya, sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian *inner model* maka dievaluasi 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 9:

Tabel 9. Hasil Pengujian R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,206	0,183
Kinerja Karyawan (Y)	0,433	0,408

Sumber: Olahan SmartPLS, 2024

Pada tabel di atas, terlihat nilai *R-Square* konstruk Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,433 atau sebesar 43,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), dan sebesar 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk konstruk Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,206 atau sebesar 20,6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh

konstruk Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja (Z) dan sebesar 79,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan *output* estimasi untuk pengujian model struktural:

Tabel 10. Hasil Path Coefficients

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) => Kepuasan Kerja (Z)	0,423	0,416	0,108	3,911	0,000
Disiplin Kerja (X1) => Kinerja Karyawan (Y)	0,311	0,292	0,134	2,318	0,021
Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,325	0,319	0,116	2,790	0,005
Motivasi Kerja (X2) => Kepuasan Kerja (Z)	0,068	0,070	0,138	0,492	0,623
Motivasi Kerja (X2) => Kinerja Karyawan (Y)	0,227	0,243	0,133	1,706	0,089

Sumber: Olahan SmartPLS, 2024

Tabel 11. Hasil Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) => Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,138	0,136	0,067	2,069	0,039
Motivasi Kerja (X2) => Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,022	0,022	0,045	0,487	0,626

Sumber: Olahan SmartPLS, 2024

PEMBAHASAN

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

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dimana nilai *P-Values* 0,000 lebih kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,911 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 $3,911 > 1,96$. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima. Maka

dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dimana nilai *P-Values* 0,623 lebih besar dari alpha 5% yaitu $0,623 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,492 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 $0,492 < 1,96$. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dimana nilai *P-Values* 0,021 lebih kecil dari alpha 5% yaitu $0,021 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,318 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 $2,318 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dimana nilai *P-Values* 0,089 lebih besar dari alpha 5% yaitu $0,089 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,706 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 $1,706 < 1,96$. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dimana nilai *P-Values* 0,005 lebih kecil dari alpha 5% yaitu $0,005 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,790 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 $2,790 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat.

6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Dimana nilai *P-Values* 0,039 lebih kecil dari alpha 5% yaitu $0,039 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,069 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 $2,069 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat.

7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Dimana nilai *P-Values* 0,626 lebih besar dari alpha 5% yaitu $0,626 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,487 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 $0,487 < 1,96$. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat, kepuasan kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

PENELITIAN LANJUTAN

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel yang relevan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan harapan hasil penelitian yang lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar sehingga Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat dapat meningkatkan kinerja karyawan pada tahun-tahun berikutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Rekan Mahasiswa, dan Keluarga atas dukungan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat yang telah memberikan izin untuk menjadi objek penelitian penulis dan telah berkenan membantu penulis dalam memperoleh data penelitian, serta penulis juga ucapkan terima kasih kepada para karyawan yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Dayani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugerah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 969. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9879>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *TheJournalish: Social and Government*, 3(1), 55–74. <https://doi.org/10.55314/tsq.v3i1.234>
- Heriyanti, S. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Muslih, & Zamara, N. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Mandiri Area Medan Balaikota. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(4), 353–371. <https://doi.org/10.59663/ebidi.v1i2.49>
- Rizqi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Puskesmas Maleber Kabupaten Kuningan. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(11), 12–22.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *SiNTESa Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan*

- Humaniora* 2021, Ke-1 CERED E-ISSN 2797-9679, 366–379.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2nd ed.). ALFABETA, cv.
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, IV(02), 71–81. <https://doi.org/10.36665/jusie.v4i02.221>
- Tanjung, H., & Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(2), 29–44.