

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. YesHerb Global Trade**

**Azizah Apriliani Tri Kartikadewi<sup>1</sup>, Eny Setyariningsih<sup>2</sup>, Kasnowo<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit

Correspondence		
Email : <a href="mailto:dewia5464@gmail.com">dewia5464@gmail.com</a> <sup>1</sup>	No. Telp:	
Submitted: 14 Agustus 2024	Accepted: 19 Agustus 2024	Published: 20 Agustus 2024

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze job satisfaction and employee discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable. This study was conducted on employees of PT. YesHerb Global Trade. The research uses a quantitative approach using primary data obtained from distributing questionnaires via Google form with a measuring tool in the form of a Likert scale. The population in this study were employees of PT. YesHerb Global Trade as many as 62 and 1 commissioner. The sampling technique uses a saturated sampling method. The collected data was analyzed using SmartPLS version 4 software to test the outer model and inner model. Sample validity testing was carried out using factor loading tests and average variance extracted (AVE), while reliability testing used an internal consistency test based on composite reliability values. Validity test with factor loading and AVE value shows a valid value. Reliability testing with an internal consistency test has a composite reliability value that meets the criteria. Based on the test results, all variable indicator statements have met the validity and reliability criteria. The research results show that job satisfaction and employee discipline have a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction and employee discipline have a positive and significant effect on employee performance with work motivation as an intervening variable.*

**Keywords:** Job satisfaction, employee discipline, employee performance, work motivation

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. YesHerb Global Trade. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui google form dengan alat ukur berupa skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. YesHerb Global Trade sebanyak 62 orang dan 1 orang komisaris. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan software SmartPLS versi 4 untuk menguji outer model dan inner model. Pengujian validitas sampel dilakukan dengan menggunakan uji factor loading dan average variance extracted (AVE), sedangkan pengujian reliabilitas menggunakan uji internal konsistensi berdasarkan nilai composite reliability. Uji validitas dengan nilai factor loading dan AVE menunjukkan nilai yang valid. Pengujian reliabilitas dengan uji internal konsistensi memiliki nilai composite reliability yang memenuhi kriteria. Berdasarkan hasil pengujian, semua pernyataan indikator variabel telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

**Kata kunci :** Kepuasan kerja, disiplin karyawan, kinerja karyawan, motivasi kerja

**PENDAHULUAN**

PT. YesHerb Global Trade merupakan perusahaan yang bergerak di bidang barang, yaitu produksi bahan herbal. Masyarakat sekarang ini mengalami peningkatan tentang kesehatan yang kurang stabil apalagi pada masa pandemi. Beberapa hal yang melatar belakangi yakni karena adanya pandemi pada tahun 2019 PT. YesHerb Global Trade ini menciptakan jamu herbal untuk masyarakat untuk menjaga stamina dan kesehatan badan agar tidak mudah terserang penyakit. Oleh karena itu kebutuhan bahan herbal untuk menjaga stamina tubuh sangat dibutuhkan.

PT YesHerb Global Trade yang bergerak pada bidang perdagangan global, yang mungkin menuntuk karyawan untuk tetap update terhadap informasi pasar dan perubahan regulasi internasional. Hal ini dapat menimbulkan tantangan tersendiri dan membutuhkan motivasi kerja yang tinggi agar karyawan dapat berkembang dan berprestasi. Kepuasan kerja pada PT YesHerb Global Trade ini berupa kenikmatan dalam bekerja yang dimana karyawan merasa senang saat melakukan pekerjaannya, karyawan bisa mengembangkan dirinya dan merasa memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan gambaran dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tercermin dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang terkait dengan lingkungan kerja menunjukkan kepuasan kerja. Departemen personalia atau manajemen sumber daya manusia harus terus memenuhi kepuasan kerja karena hal ini berdampak pada tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan, dan masalah personalia lainnya yang penting. Ketika membicarakan sikap karyawan seringkali yang dimaksud tidak lain adalah kepuasan kerja mereka.

Sinambela (2016:35) mengartikan kedisiplinan sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan. Disiplin karyawan yang terjadi pada PT YesHerb Global Trade ini cukup tinggi yang dapat dilihat sesuai dengan sifat pekerjaan karyawannya misalnya, kehadiran fisik yang tinggi dalam perusahaan, karena perusahaan yang menghargai waktu sehingga karyawan dituntut untuk mentaati peraturan yang berlaku pada perusahaan. Adapun beberapa karyawan yang melanggar aturan disiplin kerja dari perusahaan akan mendapatkan teguran. Seperti absen 1 hari tanpa keterangan mendapatkan teguran lisan, namun jika 2-3 hari berturut turut atau dikatakan sering akan mendapatkan surat peringatan. Jikalau masih sering melakukan hal yang sama karyawan akan diberhentikan.

Motivasi karyawan di PT YesHerb Global Trade dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk kebutuhan akan pencapaian pribadi, pengakuan, dan peluang pengembangan karir. Di sisi lain, disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Namun, hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan tidak selalu linier. Ada kebutuhan untuk memahami motivasi kerja sebagai faktor yang mungkin memoderasi hubungan antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Rismawati dan Mattalata (2018:2) menyatakan bahwa kinerja adalah kondisi yang perlu dipahami dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk menularkan tingkat pencapaian hasil suatu instansi, dalam hubungannya dengan visi yang diemban oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja juga digunakan untuk menilai dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang diterapkan. Kinerja karyawan pada PT YesHerb Global Trade menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan. Kinerja karyawan telah memenuhi target yang terlihat dari setiap proses produksi bahan baku tepat sasaran atau tepat target dalam pengiriman.. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti disiplin dan motivasi, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti kepuasan kerja. Memahami keterkaitan antara motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menjadi suatu aspek yang vital dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

### Rumusan Masalah

- Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- Apakah disiplin karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?

- d. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?

## KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

### Teori Manajemen

Manajemen adalah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut melalui kerja sama dan pemanfaatan sumber daya yang ada. Fungsi manajemen merupakan elemen dasar yang penting, menjadi panduan bagi manajer (individu yang mengelola manajemen) dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan dengan cara merencanakan, mengorganisir, mengordinasi, dan mengendalikan. Mengacu pada pengertian manajemen di atas, terdapat lima (5) fungsi utama manajemen dalam perusahaan, yaitu : a. Perencanaan (planning), b. Pengorganisasian (organizing), c. Penempatan (staffing), d. Pengarahan (directing), e. Pengawasan (controlling)

### Kepuasan Kerja

Menurut Sa'adah dan Chabibi (2020) kepuasan kerja adalah sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya, yaitu perbedaan antara banyaknya ketidakseimbangan yang diterima dengan yang dianggap seharusnya diterima. Sementara itu, menurut Purba dkk. (2021), kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan dan keyakinan seseorang mengenai pekerjaan mereka saat ini. Istilah "Kepuasan Kerja" mengacu pada perasaan puas atau pencapaian yang dirasakan oleh seorang karyawan dari pekerjaan yang mereka lakukan. ini terbentuk melalui penilaian individu terhadap nilai pekerjaannya dan pemenuhan kebutuhan dasarnya, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat kesukaan atau ketidakkesukaan terhadap pekerjaan tersebut.

### Disiplin Karyawan

Menurut Illanisa et al., (2019) Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha menyelesaikannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan, serta siap menerima hukuman jika melanggar kewajiban yang telah ditetapkan. Menurut Yuswardi (2019) "disiplin kerja adalah kebiasaan diri, mampu secara sukarela mematuhi aturan dan norma yang berlaku, bertujuan untuk mencapai segala sesuatu yang diharapkan". Disiplin kerja mengacu pada keteraturan, kepatuhan, dan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Hal ini mencakup pematuhan terhadap aturan, norma, dan kebijakan perusahaan, serta kesediaan untuk bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan. Disiplin kerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif.

### Kinerja Karyawan

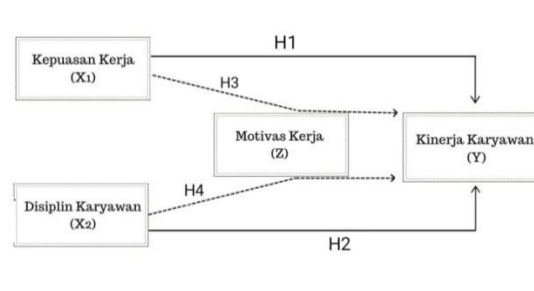
Kinerja karyawan Merujuk pada kemampuan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, di mana target kerja dapat diselesaikan tepat waktu tanpa melebihi batas waktu yang ditentukan, sehingga tujuan tersebut selaras dengan moral dan etika perusahaan. Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana individu berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini mencakup hasil kerja, perilaku, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator, termasuk produktivitas, kualitas pekerjaan, inisiatif, dan kemampuan beradaptasi.

### Motivasi Kerja

Menurut Sisca et al., (2020) Motivasi adalah kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, atau tekanan yang mendorong individu atau kelompok untuk mencapai prestasi

tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, mencapai tujuan, dan mempertahankan perilaku tertentu. Motivasi melibatkan dorongan-dorongan atau keinginan-keinginan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan atau mencapai sesuatu yang dianggap berharga. Ini merupakan faktor yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang. Menurut Sinambela (2017), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan spesifik sesuai dengan keinginannya. Di sisi lain, Kasmir (2018) berpendapat bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong dan mendukung perilaku manusia untuk giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

## Desain Penelitian



## Hipotesis

*H1 = Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.*

*H2 = Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan.*

*H3 = Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.*

*H4 = Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.*

## METODE PENELITIAN

### Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan di PT. YesHerb Global Trade. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan dan komisaris. Sampel dalam penelitian berjumlah 63 orang yang telah ditentukan berdasarkan metode teknik *sampling jenuh*.

### Measurement (Outer Model)

*Outer model* merupakan pengukuran yang sering disebut *measurement model* yang mendefinisikan bagaimana tiap-tiap blok indikator berhubungan dengan variabel yang lain. *Outer model* dapat digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reabilitas instrument. (Pahlevi & Anwar, 2022).

#### 1. Uji validitas

Uji validitas diperlukan guna mengetahui kemampuan instrumen penelitian dan mengukur apa yang perlu diukur, terdapat beberapa nilai yang digunakan, yaitu: a. Validitas Konvergen, b. Validitas Diskriminan.

#### 2. Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas berguna untuk mengukur seberapa konsisten alat ukur dalam mengukur suatu konsep serta dapat digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuisioner penelitian (Haryono, 2016).

**Model Struktural (Inner Model)**

1. *R-Square*

Nilai *R-Square* digunakan untuk menganalisis variabel dependen, yaitu dengan pengukuran tingkatan variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya persentase konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen, dapat digambarkan melalui nilai *R-Square*. Jika nilainya 0,67 akan dinyatakan kuat, jika nilainya 0,33 akan dinyatakan moderat, dan jika nilainya 0,19 akan dinyatakan lemah. Semakin tinggi nilai *R-Square*, maka model prediksi dari model penelitian akan semakin baik.

2. *Path Coefficient*

Nilai *path coefficient* atau koefisien jalur menunjukkan tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis, melalui besaran korelasi maupun pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Path coefficient* dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* yang akan menghasilkan nilai T. Untuk *t-statistics* dan *p-value* pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha=0.05$ ), jika nilai *t-statistics* > t-tabel 1.67 dan *p-value* < 0.05 (taraf signifikansi), maka pengaruh tersebut signifikan.

**Hasil Dan Pembahasan**

**Metode Penentuan Sampel**

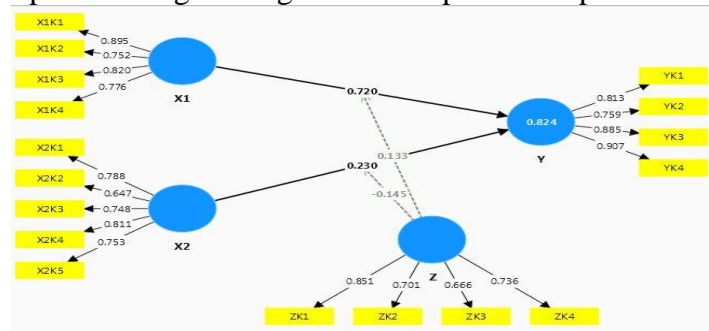
**Model Pengukuran (Outer Model)**

1. Uji Validitas

Dalam menentukan validitas suatu instrumen penelitian, terdapat beberapa nilai yang digunakan, yaitu:

a. Validitas Konvergen

*Loading factor* adalah besarnya korelasi antara indikator dengan variabel latennya. Menurut Ali Muhson Konstruk laten harus memiliki nilai *loading factor* > 0,7 dan ditolerir hingga > 0,5 menurut Anjaningrum agar indikator dapat dikatakan valid. Selain itu, nilai AVE juga harus di atas 0,5 agar indikator dianggap valid. AVE yaitu *Average Variance Extracted*, digunakan untuk memperlihatkan jika syarat validitas diskriminan telah tercapai. Berikut nilai *Loading factor* pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :



Variabel	Pernyataan	Nilai Loading Factor	Indikasi
Kepuasan Kerja (X1)	X1K1	0,895	Valid
	X1K2	0,752	Valid
	X1K3	0,820	Valid
	X1K4	0,776	Valid
Disiplin Karyawan (X2)	X2K1	0,788	Valid
	X2K2	0,647	Valid
	X2K3	0,748	Valid
	X2K4	0,811	Valid
	X2K5	0,753	Valid
Motivasi Kerja (Z)	ZK1	0,851	Valid

	ZK2	0,701	Valid
	ZK3	0,666	Valid
	ZK4	0,736	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	YK1	0,813	Valid
	YK2	0,759	Valid
	YK3	0,885	Valid
	YK4	0,907	Valid

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa setiap indikator kepuasan kerja (X1), disiplin karyawan (X2), motivasi kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *loading factor*  $> 0,5$ . Nilai yang dihasilkan oleh setiap indikator *loading factor* dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan telah memenuhi uji validitas konvergen.

Variabel	Nilai AVE	Indikasi
Kepuasan Kerja (X1)	0,661	Valid
Disiplin Karyawan (X2)	0,565	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,711	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0,550	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,661, Disiplin Karyawan (X2) sebesar 0,565, Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,711, dan Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,550.

#### b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan adalah uji yang dilakukan untuk menjelaskan sejauh mana konstruk laten yang diukur benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya. Uji validitas diskriminan ini didasarkan pada *cross loading* pengukuran dengan konstruk yang diukur.

	X1	X2	Y	Z
X1K1	0.895	0.609	0.907	-0.252
X1K2	0.752	0.539	0.658	-0.193
X1K3	0.820	0.701	0.689	-0.199
X1K4	0.776	0.527	0.596	-0.159
X2K1	0.594	0.788	0.632	-0.281
X2K2	0.360	0.647	0.373	-0.110
X2K3	0.695	0.748	0.642	-0.211
X2K4	0.441	0.811	0.461	-0.143
X2K5	0.555	0.753	0.595	-0.257
YK1	0.741	0.593	0.813	-0.062
YK2	0.592	0.669	0.759	-0.326
YK3	0.751	0.657	0.885	-0.217
YK4	0.895	0.609	0.907	-0.252
ZK1	-0.275	-0.298	-0.256	0.851
ZK2	-0.113	-0.181	-0.193	0.701

<b>ZK3</b>	-0.083	-0.153	-0.078	0.666
<b>ZK4</b>	-0.211	-0.129	-0.124	0.736

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* variabel yang bersangkutan melebihi nilai *cross loading* variabel lainnya. Seluruh variabel memiliki nilai > 0,5 yang mana hal tersebut bisa dikatan bahwa hasil dari instrumen penelitian ini sudah memenuhi *discriminant validity*.

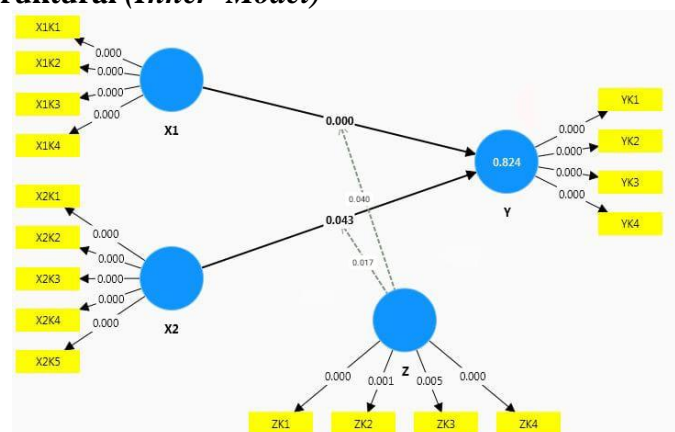
## 2. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji keakuratan dan ketepatan suatu instrumen pengukur. Uji ini dilakukan dengan mengetahui nilai *composite reability* dari indikator yang mengukur konstruk dan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6.

Variabel	Composite Reability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,886	0,828	Reliabel
Disiplin Karyawan (X2)	0,866	0,808	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	0,863	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,829	0,740	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diperoleh nilai *composite reability* variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,886, variabel Disiplin Karyawan sebesar 0,866, variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,907, dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,829 yang berarti nilai *composite reability* pada tiap variabel lebih dari 0.7 dan nilai *cronbach's alpha* semua diatas 0,6. Oleh karena itu, kuisisioner ini menunjukkan hasil pengukuran yang konsisten dan stabil, serta menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki reabilitas yang baik.

## Analisa Model Struktural (Inner Model)



### 1. R-Square (R<sup>2</sup>)

Penelitian model struktural (*inner model*) dapat dilakukan dengan melihat *R-square* pada tiap variabel laten dependen. Dibawah ini hasil pengujian nilai *R-square* menggunakan *Smart PLS* :

	R-square	R-square adjusted
<b>Y</b>	0.824	0.809

Berdasarkan pada tabel diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y) *R-Square* sebesar 0,809 atau 80,9% dan menunjukkan pengaruh yang kuat. Dengan begitu, dapat diartikan bahwa pengaruh variable-variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X1) dan disiplin karyawan (X2) serta variabel intervening motivasi kerja (Z) dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 80,9%. Sedangkan sisanya sebesar 19,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

## 2. Path Coefficient

*Path coefficient* dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* yang akan menghasilkan nilai t. Untuk *t-statistics* dan *p-value* pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha=0.05$ ), jika nilai *t-statistics* > t-tabel 1,67 dan *p-value* < 0,05 (taraf signifikansi), maka pengaruh tersebut signifikan. Nilai positif atau negatif pada *path coefficient* akan menunjukkan arah dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- $H_a$  ditolak jika *t-statistics* < t-tabel 1,67 dan *p-value* > 0,05. Artinya, semua variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_a$  diterima jika *t-statistics* > t-tabel 1,67 dan *p-value* < 0,05. Artinya, semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis	Path	Original Sample (O)	T Statistic	P Values	Indikasi	Keputusan	Standard deviation (STDEV)
H1	X1 - > Y	0,720	6,472	0,000	Signifikan	Diterima	0,111
H2	X2 - > Y	0,230	2,028	0,043	Signifikan	Diterima	0,113
H3	Z x X1 - > Y	0,197	2,568	0,017	Signifikan	Diterima	0,126
H4	Z x X2 - > Y	0,104	1,772	0,040	Signifikan	Diterima	0,134

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel sebagai berikut :

- H1 : Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan  
Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,720, nilai t-statistik sebesar 6,472 > 1,67 t tabel dan nilai p values 0,000 < 0,5. Maka variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan .  
Sehingga dalam penelitian ini H1 diterima.
- H2 : Pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan  
Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,230, nilai t-statistik sebesar 2,028 > 1,67 t tabel dan nilai p values 0,043 < 0,5. Maka variabel disiplin karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan .  
Sehingga dalam penelitian ini H2 diterima.
- H3 : Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.  
Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,197, nilai t-statistik sebesar 2,568 > 1,67 t tabel dan nilai p values 0,017 < 0,5. Maka variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Sehingga dalam penelitian ini H3 diterima.

4. H4 : Pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Berdasarkan nilai original sample pada koefisien jalur sebesar 0,104, nilai t-statistik sebesar  $1,772 > 1,67$  t tabel dan nilai p values  $0,040 < 0,5$ . Maka variabel disiplin karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Sehingga dalam penelitian ini H4 diterima.

## Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuisioner yang disebarkan kepada karyawan PT. YesHerb Global Trade, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan semakin tinggi maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga tinggi.
2. Disiplin karyawan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa tingginya disiplin karyawan dan ketaatan peraturan perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawannya.
3. Kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan dan motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan.
4. Disiplin karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin karyawan dan motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawannya.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kondisi Kerja yang Nyaman dapat memastikan kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan, termasuk lingkungan fisik dan iklim kerja yang mendukung. Komunikasi yang Efektif dapat meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk memastikan bahwa kebutuhan dan aspirasi karyawan didengar dan dipertimbangkan.

2. Disiplin Kerja

Peningkatan Disiplin Kerja dengan cara seperti pelatihan dan pengembangan yang mengadakan pelatihan rutin mengenai pentingnya disiplin kerja dan bagaimana cara menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Selanjutnya pemberian sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar disiplin.

3. Kinerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja merupakan salah satu aspek krusial yang perlu diukur untuk memahami bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja dapat dipecah menjadi beberapa dimensi utama: gaji dan tunjangan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, peluang pengembangan dan promosi, serta pekerjaan itu sendiri. Dengan mengadakan acara liburan atau refreshing bersama PT. YesHerb Global Trade yang akan membangkitkan kinerja karyawan menuju lebih baik lagi.

#### 4. Motivasi Kerja

Adanya Program Insentif yang menyediakan program insentif bagi karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi. Insentif ini bisa berupa penghargaan, atau kenaikan pangkat. Peluang Pengembangan Karir: Memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dalam karirnya dengan memberikan pelatihan lanjutan dan peluang promosi.

#### Daftar Pustaka

- E. Lia Sinuraya, V. Rivai Zainal, and L. Christina Nawangsari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *COMSERVA Indones. J. Community Serv. Dev.*, vol. 2, no. 6, pp. 529–537, 2022, doi: 10.59141/comserva.v2i6.353.
- A. Ramadhan, M. Neldi, and R. B. Putra, "KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT . PGAS SOLUTION AREA RIAU organisasi yang telah ditetapkan . Sumber daya manusia yang baik akan membantu organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal ( Muslimat & Wah," vol. 1, no. 1, pp. 27–35, 2024.
- S. Sukoco, S. Tirtayasa, and H. K. Pasaribu, "Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 17, no. 2, p. 224, 2020, doi: 10.38043/jmb.v17i2.2368.
- S. Arum and A. Ma'rifatul M, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daya Patra," *J. Teknol. dan Manaj. Sist. Ind.*, vol. 1, no. 2, pp. 53–60, 2022, doi: 10.56071/jtmsi.v1i2.429.
- S. Ananda and H. K. Hadi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *J. Syntax Imp. J. Ilmu Sos. dan Pendidik.*, vol. 4, no. 5, pp. 587–600, 2023, doi: 10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289.
- Sakinah, "No TitleEΛENH," *Αγαη*, vol. 8, no. 5, p. 55, 2019.
- Y. Dianti, "No Title No Title No Title," *Angew. Chemie Int. Ed. 6(11)*, 951–952., pp. 5–24, 2017.
- B. A. B. Ii and L. Teori, "Edy Sutrisno (2019,p.74)," pp. 11–30, 2019.
- K. Karyawan, P. Cv, and D. Buana, "Pengaruh Motivasi DanDisiplin Kerja Terhadap," pp. 60–66.
- N. L. Suryani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 2, no. 3, p. 419, 2019, doi: 10.32493/jjsdm.v2i3.3017.
- Burhanuddin, "Pengaruh Modal Intelektual, Keputusan Pendanaan dan Keputusan Investasi terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Intervening," *Skripsi*, 2018.
- A. Muhson, "Analisis Statistik Dengan SmartPLS," *Univ. Negeri Yogyakarta*, pp. 1–34, 2022.
- W. D. Anjaningrum, "MODUL SmartPLS 3.2.8," [1] *W. D. Anjaningrum, "MODUL SmartPLS 3.2.8," 2023.*, 2023.
- A. N. Aini, "Pengaruh motivasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Bank Central Asia Cabang Kediri," 2023, [Online]. Available: <http://etheses.uin-malang.ac.id/53719/>
- S. N. Cahyanisyan and H. Baskoro, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Karya Sidorukun Santosa," *VISA J. Vis. Ideas*, vol. 4, no. 2, pp.

- 15977–15984, 2024, doi: 10.47467/visa.v4i2.2795.
- R. Vinando and A. Saputra, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Winsen Kencana Perkasa,” *J. Manaj. dan Bisnis*, pp. 1–168, 2021.
- V. Elisa Putri, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto,” *J. Ris. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 5, pp. 256–271, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.211>
- E. E. Hairunnisa and S. Ali, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta,” *Owner*, vol. 6, no. 2, pp. 2023–2037, 2022, doi: 10.33395/owner.v6i2.752.
- J. Jufrizen, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja,” *Sains Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 35–54, 2021, doi: 10.30656/sm.v7i1.2277.