

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI PT. PEGADAIAN AREA MALANG

Ahmad Shofi Muzadi
shofi.muzadi08@gmail.com
PT. Pegadaian Area Malang

ABSTRACT

Human resources are the main asset that determines the success of an organization, including PT Pegadaian Area Malang. Effective human resource management involves developing competencies, enhancing motivation, job satisfaction, work discipline, and creating a conducive work environment. Employees who are highly motivated, satisfied with their jobs, and disciplined tend to be more proactive, creative, and able to work efficiently and innovatively. This directly impacts both individual and organizational performance. In facing increasingly intense industrial competition, PT Pegadaian must prioritize the quality of its human resources to maintain customer satisfaction, enhance competitiveness, and achieve business sustainability in the future. This study aims to describe and examine the influence of motivation and work discipline on employee performance through job satisfaction at PT Pegadaian Area Malang. The sample consisted of 67 respondents selected using random sampling techniques. This study employed quantitative data obtained from primary sources through a survey using questionnaires. Data were collected using a five-point Likert scale. The analysis included the outer model, inner model, hypothesis testing, and mediation variable analysis using SmartPLS 3. The results indicate that motivation and work discipline significantly influence employee performance through job satisfaction.

Keywords: motivation, work discipline, employee performance, job satisfaction

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk PT Pegadaian Area Malang. Pengelolaan SDM yang efektif mencakup pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, kepuasan, disiplin kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, merasa puas dengan pekerjaannya, dan memiliki disiplin yang baik akan cenderung lebih proaktif, kreatif, serta mampu bekerja secara efisien dan inovatif. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat, PT Pegadaian perlu menempatkan kualitas Sumber daya manusia sebagai prioritas utama guna menjaga kepuasan pelanggan, meningkatkan daya saing, serta mencapai keberlanjutan usaha di masa mendatang. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di PT. Pegadaian Area Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 responden dengan menggunakan teknik *random sampling*. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa sumber data primer dengan teknik pengumpulan data survei menggunakan kuesioner. Metode pengumpulan data dengan menggunakan Skala Likert lima poin. Penelitian ini menggunakan analisis outer model, inner model, pengujian hipotesis dan pengaruh variabel mediasi dengan bantuan SmartPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, atau strategi bisnis, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas, daya saing, dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, inovatif, dan berkinerja tinggi. Karyawan yang memiliki keterampilan, motivasi, dan komitmen yang kuat akan mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, setiap aspek pekerjaan, mulai dari deskripsi tugas hingga pelaksanaannya, perlu diperhatikan guna memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia (Paijan, 2019).

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka fungsi utamanya untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga Masyarakat (Hasibuan, 2019). Agar manajemen sumber daya manusia berjalan secara maksimal maka perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Karyawan yang memiliki sikap proaktif cenderung tidak hanya menunggu instruksi, tetapi juga berinisiatif dalam mencari solusi, mengusulkan ide baru, serta mengambil tindakan yang dapat meningkatkan efisiensi kerja.

PT Pegadaian area Malang terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan motivasi dan disiplin kerja, yang pada akhirnya akan menciptakan kepuasan kerja serta mendukung sistem manajemen kinerja berbasis pencapaian target. Beberapa perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan termasuk PT Pegadaian area Malang, terutama yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja. Rendahnya motivasi karyawan disebabkan oleh kurangnya sistem penghargaan yang memadai, terbatasnya peluang pengembangan karier, serta ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima. Selain itu, kurangnya disiplin kerja terlihat dari tingginya tingkat keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap prosedur operasional, serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, kepuasan kerja yang belum optimal juga menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Hutapea (2023), melalui penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh (secara bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DPKP Kabupaten Tabalong, dan kedua variabel memiliki koefisien bernilai positif yang berarti setiap kenaikan satu-satuan pada variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Tabalong.

Salah satu aspek krusial dalam peningkatan kinerja adalah peran motivasi dan disiplin kerja, yang dalam konteks organisasi, diyakini memiliki kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. Pegadaian Area Malang” sebagai fokus kajian dalam jurnal ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana motivasi dan disiplin kerja secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam lingkungan kerja PT. Pegadaian Area Malang.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan dalam organisasi. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, guna mencapai tujuan organisasi dengan cara yang legal, etis, dan tidak bertentangan dengan hukum (Pranata, 2020). Sementara itu, menurut Arisanti (2019), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Judge (2013), terdapat enam indikator utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja

Indikator-indikator ini menjadi dasar dalam mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan telah memberikan kontribusi terbaiknya terhadap organisasi.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi didefinisikan sebagai suatu proses psikologis yang mengarahkan, menggerakkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan hasil interaksi antara faktor internal (kebutuhan, dorongan, dan keinginan) serta faktor eksternal (insentif, lingkungan, dan kondisi sosial). Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan untuk meraih status, kekuasaan, dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Sebagai landasan menuju kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan, motivasi berperan dalam meningkatkan kemampuan serta kemauan seseorang. Menurut Jackson (2006), motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai pendorong, hasrat, atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bersemangat dan berusaha memenuhi dorongan internalnya, sehingga dapat mencapai kondisi yang optimal.

Menurut Sunyoto (2015) motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa aspek berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan Afiliasi
3. Kebutuhan akan Kekuasaan

Indikator-indikator ini menjadi dasar dalam motivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang akan dicapainya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, kebijakan, serta standar yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Sastrohadiwiryo (2003) disiplin kerja

adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja juga mencerminkan kesiapan seseorang untuk menjalankan aturan serta menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan. Menurut Veithzal (2006) disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku.

Karyawan yang mematuhi aturan mencerminkan kedisiplinan yang tinggi, sementara mereka yang sering melanggar menunjukkan disiplin kerja yang rendah. Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018), terdapat beberapa indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. etegasan
7. Hubungan kemanusiaan

Dari indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang memengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi harus diperhatikan oleh setiap pihak, terutama pemimpin. Penerapan disiplin kerja bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan bertanggung jawab atas tugas mereka serta mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dengan disiplin yang baik, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh

mana harapan dan kebutuhan karyawan terpenuhi dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja, produktivitas, dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Menurut Sutrisno (2009) kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis. Sementara itu, Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam perilaku serta pengalaman yang dialaminya di lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2018), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja

Indikator-indikator ini menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan dan dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi serta meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel secara matematis dan statistik. Desain penelitian yang digunakan adalah kausal, yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja), variabel perantara (kepuasan kerja), serta variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan desain ini, penelitian dapat mengevaluasi pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel, sehingga memberikan wawasan lebih mendalam mengenai keterkaitan faktor-faktor yang diteliti.

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Pegadaian area Malang, yang dipilih sebagai objek penelitian karena relevan dengan tujuan penelitian dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini akan dilakukan dengan mengumpulkan data dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut untuk memperoleh informasi yang akurat dan mendalam mengenai variabel yang diteliti.

Sampel dipilih karena mewakili karakteristik yang terdapat dalam populasi secara keseluruhan, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan Teknik Random Sampling. Menurut Sugiyono (2020), random sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah responden yang sesuai dengan kriteria penelitian, yaitu karyawan yang telah bekerja di PT Pegadaian Area Malang minimal 1 tahun dan terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua cara yaitu kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. dan survey literatur merupakan dokumentasi dari tinjauan menyeluruh terhadap karya publikasi dan non publikasi dari sumber sekunder dalam bidang minat khusus peneliti (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini, data diolah menggunakan software SmartPLS yang berbasis SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*). Metode PLS digunakan karena mampu menjelaskan hubungan antar variabel dan melakukan berbagai analisis dalam satu kali pengujian.

1) *Outer Model*

Uji validitas *outer model* bertujuan untuk menilai apakah suatu kuesioner dapat dianggap sah atau tidak. Sebuah

kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya mampu mengungkap aspek yang ingin diukur.

2) *Inner Model*

Analisis *inner model* digunakan untuk mengevaluasi kekuatan estimasi hubungan antar variabel laten atau konstruk. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memprediksi hubungan antar variabel laten dengan melihat sejauh mana varians dapat dijelaskan serta menguji signifikansi hubungan tersebut.

3) Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen dalam suatu penelitian. Hubungan antar konstruk diukur dengan melihat path coefficients serta tingkat signifikansinya, yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian.

4) Uji Pengaruh Variabel Mediasi

Uji pengaruh variabel mediasi bertujuan untuk menguji apakah variabel mediasi (*mediator*) menjelaskan hubungan antara variabel independen (*predictor*) dan variabel dependen (*outcome*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian adalah temuan yang diperoleh dari proses pengumpulan dan analisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan penelitian. Hasil ini merupakan inti dari proses penelitian, karena menunjukkan kontribusi nyata terhadap pengetahuan atau pemecahan masalah.

Penelitian ini dilakukan di PT Pegadaian Area Malang, yang merupakan salah satu wilayah operasional dari PT Pegadaian (Persero), sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan, khususnya dalam pelayanan gadai dan berbagai produk pembiayaan berbasis jaminan. PT Pegadaian memiliki peran strategis dalam mendukung inklusi keuangan masyarakat

melalui layanan yang mudah diakses oleh berbagai lapisan masyarakat.

Responden dari penelitian ini adalah pegawai Pegadaian yang memiliki peran langsung dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan yang berjumlah 68 Karyawan. Karakteristik ini mencakup beberapa aspek penting, seperti jenis kelamin, usia, dan lama bekerja di perusahaan tersebut yang dapat mempengaruhi hasil penelitian dan analisis yang dilakukan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisa model pengukuran (*outer model*)

validitas konstruk juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). AVE yang baik adalah minimal 0,5, artinya konstruk mampu menjelaskan setidaknya 50% varians indikatornya. jika korelasi dengan konstruk sendiri lebih tinggi, maka validitas diskriminan terpenuhi. Jadi, validitas konstruk tidak hanya dilihat dari outer loading, tetapi juga dari AVE dan validitas diskriminan.

Tabel 1 Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,748
Kepuasan Kerja	0,791
Kinerja Karyawan	0,765
Motivasi Kerja	0,731

Variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE yang melebihi batas minimum yang direkomendasikan, yaitu 0,5. Nilai AVE untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,748, Kepuasan Kerja sebesar 0,791, Kinerja Karyawan sebesar 0,765, dan Motivasi Kerja sebesar 0,731. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel laten mampu menjelaskan lebih dari 73% varians indikator-indikatornya.

Hasil Model Struktural (*Inner Model*)

R Square (R^2) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel endogen dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen dalam model. Nilai ini berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel eksogen memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan variabel endogen.

Tabel 2 Nilai R^2

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,882	0,879
Kinerja Karyawan	0,916	0,912

Uji *R Square* (R^2), terlihat bahwa nilai *R Square* untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,882 dan untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,916. Sementara itu, nilai *R Square Adjusted* masing-masing sebesar 0,879 untuk **Pengujian Hipotesis (Pengaruh antar variabel)**

Keputusan mengenai penerimaan atau penolakan hipotesis dalam penelitian ini

Kepuasan Kerja dan 0,912 untuk Kinerja Karyawan. Nilai-nilai tersebut berada di atas 0,67, yang menunjukkan bahwa kedua variabel endogen berada dalam kategori kuat.

didasarkan pada nilai signifikansi statistik dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis

dinyatakan diterima apabila nilai p-value berada di bawah 0,05. Dalam penelitian ini, terdapat lima hipotesis yang diuji, dan

hasil pengujian tiap-tiap hipotesis disajikan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,473	0,458	0,125	3,791	0,000
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,344	0,351	0,146	2,357	0,019
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,307	0,291	0,109	2,817	0,005
Motivasi Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,481	0,475	0,117	4,104	0,000
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,329	0,327	0,133	2,475	0,014

Dilihat nilai *p-value* untuk masing-masing hubungan antar variabel. Nilai *p-value* ini digunakan sebagai dasar dalam menentukan signifikansi pengaruh antara variabel-variabel yang diuji. Nilai *p-value* dibawah 0,050, yang berarti sangat signifikan secara statistik ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat.

Uji Pengaruh Variabel Mediasi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa apabila nilai *p-value* dalam pengujian indirect effect berada di bawah 0,05, Dengan demikian, pengaruh mediasi dinyatakan signifikan dan mediasi dianggap terjadi dalam hubungan antar variabel yang diuji.

Tabel 4 Hasil *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,146	0,130	0,054	2,719	0,007
Motivasi Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,148	0,143	0,069	2,148	0,032

Berdasarkan hasil analisis mediasi yang ditunjukkan pada Tabel tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berkontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Kepuasan Kerja. Hasil uji statistik memberikan nilai t

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih antusias dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan lebih teratur, bertanggung jawab, dan merasa nyaman dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menandakan bahwa dorongan internal dan eksternal mampu meningkatkan semangat kerja, efektivitas, dan produktivitas karyawan. Dorongan yang kuat akan mendorong individu untuk bekerja dengan lebih optimal dalam mencapai target yang ditetapkan.

Demikian pula, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan keteraturan dalam bekerja merupakan elemen krusial dalam menunjang performa kerja. Karyawan yang disiplin umumnya akan memiliki tanggung jawab tinggi terhadap

sebesar 2,148 dengan nilai p sebesar 0,032 dan menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

tugasnya sehingga berdampak positif terhadap hasil kerja.

Lebih lanjut, penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan, maupun hubungan antarpegawai, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih berorientasi pada hasil.

Dalam konteks mediasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini berarti bahwa motivasi yang tinggi tidak hanya mendorong kinerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Demikian pula, disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, kedisiplinan yang tinggi akan mendorong terciptanya kepuasan dalam bekerja, yang kemudian memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Selain itu, motivasi dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana dorongan kerja serta kepatuhan terhadap

aturan mampu meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja terbukti menjadi variabel yang turut memengaruhi kinerja, sehingga karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan performa yang lebih baik. Secara tidak langsung, motivasi dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, yang berarti kepuasan menjadi jalur penting dalam memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja.

PT Pegadaian disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui sistem penghargaan berbasis kinerja, apresiasi terbuka, serta target yang menantang namun realistis, didukung pelatihan dan fasilitas memadai. Budaya disiplin perlu diperkuat lewat keteladanan pimpinan dan pelatihan kepemimpinan yang menekankan integritas dan konsistensi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, pengawasan atasan sebaiknya dilakukan secara membimbing

dan suportif agar tercipta lingkungan kerja yang positif. Selain itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penetapan target yang jelas, penyediaan sarana kerja yang memadai, pembagian tugas yang proporsional, serta pemberian penghargaan atas pencapaian kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu area kerja, yaitu PT Pegadaian Area Malang, sehingga hasil temuan tidak dapat digeneralisasi secara luas ke seluruh unit PT Pegadaian di wilayah lain. Kedua, pendekatan kuantitatif yang digunakan membatasi pemahaman terhadap aspek-aspek kualitatif seperti dinamika interpersonal dan budaya organisasi yang mungkin juga memengaruhi kinerja karyawan. Ketiga, data diperoleh melalui kuesioner yang bersifat self-report, sehingga terdapat kemungkinan bias subjektif dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amin (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo', *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5, p. 4.
- Burhanuddin (2023) 'The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance', *International Journal Of Humanities Education And Social Sciences*, 2(5), pp. 1453–1467.
- Enny (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi (2014) *Analisa Kinerja Keuangan, Cetakan ke-2*. Bandung: Alfabeta.
- Hafizh (2022) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian', *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01, No. 04.
- Handoko (2020) *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harharap (2020) 'Harahap (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor area Kualanamu', *Jurnal Ilmiah Magister Managemen*, 3 No. 1, M.
- Hartatik (2018) *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan (2015) *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

- Aksara.
- Hutapea (2023) 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Tabalong', *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan*, 7. No. 2.
- Jackson (2006) *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Judge (2013) *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan (2022) 'The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City', *International Journal of Education, Information Technology and Others*, 5(2), pp. 271-279.
- Mangkunegara, A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paijan (2019) 'Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Studi Manajemen*, 5 No. 3.
- Pranata (2020) 'Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Intervening Di PT. Pakindo Jaya Perkasa. Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardik',.
- Rivai, V. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Ke-6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rondonuwu (2018) 'Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.'
- Sastrohadiwiryono, S. (2003) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryoto, D. (2015) *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Ulantini (2022) 'The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Career Development and Employee Performance', *International Journal Of Multidisciplinary Research And Analysis*, 5(9), pp. 2336-2444.
- Ussu (2024) 'The Effect of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Agro Artha Surya with Job Satisfaction as an Intervening Variable', *International Journal of Education, Social Studies, And Management*, 4(2), pp. 2775-4154.
- Veithzal (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.