



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Rumah Tahanan Negara Klas II B Padang

Gaury Febriani¹, Vicky Brama Kumbara², M. Afuan³, Zelfi Yeni⁴, Hilda Mary⁵
^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Abstract This research aims to find out how much influence work motivation and work discipline have on employee performance through job satisfaction at the Class II B State Detention Center in Padang. Documentation methods and types of primary data.. Research results obtained based on partial tests (T tests) obtained: There is a significant positive influence of motivation on job satisfaction at the Kles II B Padang State Detention Center. There is a significant positive influence of Work Discipline on Job Satisfaction at the Kles II B Padang State Detention Center. The largest or dominant value is 0.906. There is an insignificant positive effect of motivation on employee performance at the Kles II B Padang State Detention Center. The largest or dominant value is 0.899. There is an insignificant positive influence of Work Discipline on Employee Performance at the Kles II B Padang State Detention Center. The largest or dominant value is 0.906. There is a significant positive influence of Job Satisfaction on Employee Performance at the Kles II B Padang State Detention Center. The largest or dominant value is 0.859. Job Satisfaction is able to mediate Motivation on Employee Performance at the Kles II B Padang State Detention Center. The largest or dominant value is 0.899 and the smallest value is 0.822. Job Satisfaction is able to mediate Work Discipline on Employee Performance at the Kles II B Padang State Detention Center. The largest or dominant value is 0.906.

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

Abstrak Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Padang. Metode Dokumentasi dan jenis Data primer.. Hasil penelitian Yang Didapatkan Berdasarkan Uji Parsial (Uji T) Diperoleh : Terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Tahanan Negara Kles II B Padang. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Tahanan Negara Kles II B Padang. nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,906. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Tahanan Negara Kles II B Padang. nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,899. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Tahanan Negara Kles II B Padang. nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,906. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Tahanan Negara Kles II B Padang. nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,859. Kepuasan Kerja mampu memediasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Tahanan Negara Kles II B Padang. nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,899 dan nilai paling kecil yaitu 0,822. Kepuasan Kerja mampu memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Tahanan Negara Kles II B Padang. nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,906.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Menurut (Novia Ruth Silaen, 2021) Manajemen sumber daya manusia yang biasa disebut dengan MSDM merupakan bidang ilmu yang menggambarkan unsur manusia atau men. Selain manajemen sumber daya manusia unsur manusia ini sering juga disebut manajemen personal. Untuk itu kita akan melihat apa yang menjadi perbedaan dan persamaan dari manajemen sumber daya manusia dan manajemen personal.

Menurut (Nurfitriani, 2022) kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan, sejalan dengan itu (Ni Kadek Suryadi, 2020) kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya kerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Ita Rahmati, 2020) disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan, sejalan dengan itu (H. M. Thamrin Noor, 2023) juga menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima saksi-saksinya.

Menurut (Adrian Radiansyah, 2023) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang nyaman atau tidak nyaman dimana karyawan mengalami pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Sejalan dengan itu (Widianti, 2022) kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Grand Theory

(Roni Angger Aditama, 2020) Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Erina Rulianti, 2024) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Applied Theory

Menurut (Widianti, 2022) Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Menurut (Rahayu, 2021) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal itu tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kerjanya.

Motivasi

Menurut (Nasarudin, 2024) motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang memenuhi kebutuhan. Menurut (Erna, 2022) motivasi adalah keinginan atau pendorong yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut (Andrie Kurniawan, 2022) Disiplin kerja yaitu mengacu pada pendorong didalam individu yang berpengaruh atas tingkat, arah dan gigihnya upaya orang dalam pekerjaannya. Menurut (Mohammad Kiki Baehaki, 2020) Disiplin kerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan semua norma-norma yang berlaku.

Kepuasan kerja

Menurut (Ellen R. Sutrisno, 2022) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut (Noufal, 2020) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya.

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Padang yang berada di Jl. By Pas Anak Air, Kel. Batipuh Panjang, Kecamatan Koto Tengah Kota Padang.

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Kurniawati, 2020) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang syarat dengan nuansa angka-angka dalam teknik pengumpulan data dilapangan. Metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel.

Penelitian ini menggunakan analisis asosiatif, penelitian analisis asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) dan variabel intervening.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

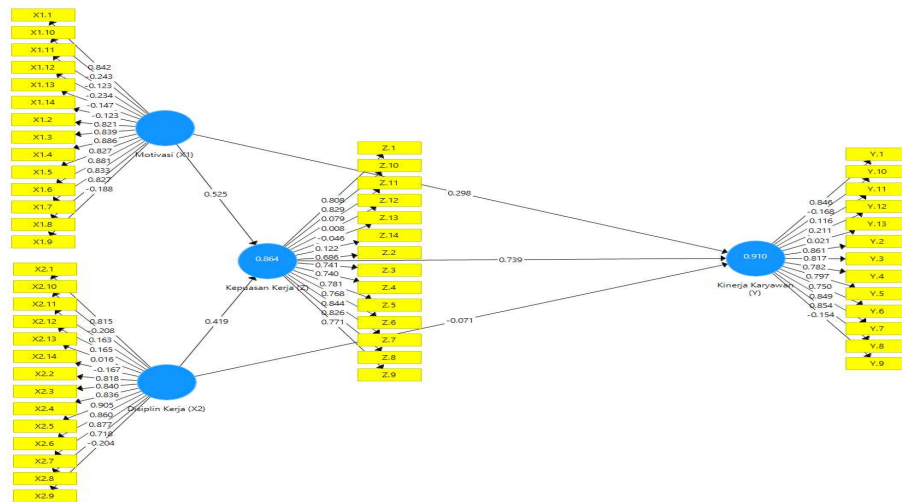
Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM.

Analisis Outer Model

Penilaian *outer* model bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer* model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer* model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.

Pengujian Outer Model

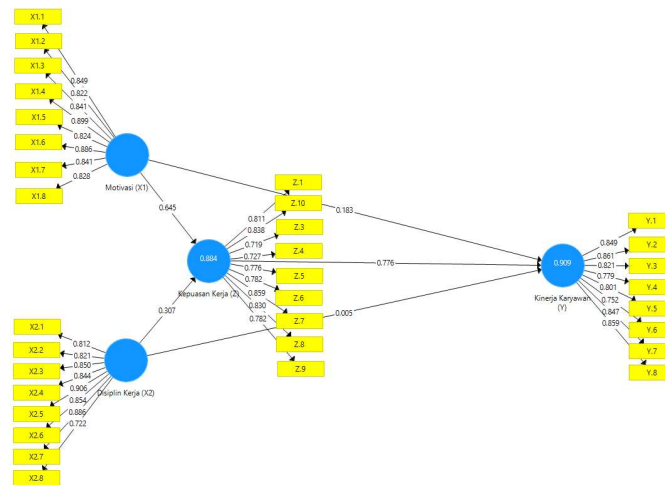
Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 1

Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi

Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X1.11, X1.12, X1.13, X1.14, X2.9, X2.10, X2.11, X2.12, X2.13, X2.14, Y.9, Y.10, Y.11, Y.12, Y.13, Z.2, Z.11, Z.12, Z.13, Z.14).

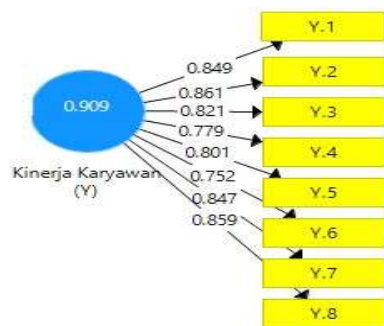


Gambar 2

Hasil *Outer Loading* Setelah Eliminasi

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

Penelitian variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini dijelaskan oleh 13 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Kinerja Karyawan. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstraknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Gambar 3

***Outer Loadings* Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Kinerja Karyawan sebagaimana yang terlihat pada gambar 3 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

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

Tabel 1
Hasil *Outer Loading* Variabel Kinerja Karyawan

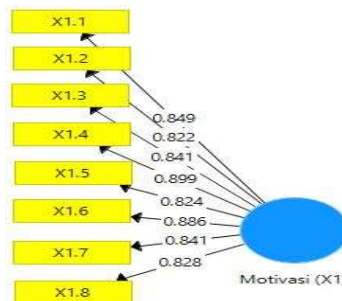
Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,849	Valid
	Y.2	0,861	Valid
	Y.3	0,821	Valid
	Y.4	0,779	Valid
	Y.5	0,801	Valid
	Y.6	0,752	Valid
	Y.7	0,847	Valid
	Y.8	0,859	Valid

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2024

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Kinerja Karyawan dalam penilaian hipotesis.

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

Penelitian variabel Motivasi dalam penelitian ini dijelaskan oleh 14 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Motivasi. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstraknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Gambar 4
***Outer Loadings* Variabel Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Motivasi

sebagaimana yang terlihat pada gambar 4 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

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

Tabel 2
Hasil *Outer Loading* Variabel Motivasi

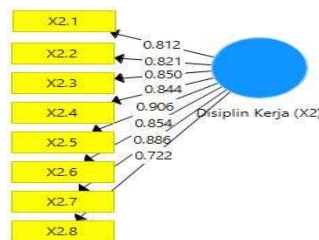
Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,849	Valid
	X1.2	0,822	Valid
	X1.3	0,841	Valid
	X1.4	0,899	Valid
	X1.5	0,824	Valid
	X1.6	0,886	Valid
	X1.7	0,841	Valid
	X1.8	0,828	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Motivasi telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Motivasi dalam penilaian hipotesis.

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

Penelitian variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 14 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Disiplin Kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Gambar 5
***Outer Loadings* Variabel Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Disiplin Kerja sebagaimana yang terlihat pada gambar 5 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

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

Tabel 3
Hasil *Outer Loading* Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,812	Valid
	X2.2	0,821	Valid
	X2.3	0,850	Valid
	X2.4	0,844	Valid
	X2.5	0,906	Valid
	X2.6	0,854	Valid
	X2.7	0,886	Valid
	X2.8	0,722	Valid

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2024

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Disiplin Kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Disiplin Kerja dalam penilaian hipotesis.

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

Penelitian variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 14 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Kepuasan Kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Gambar 6

***Outer Loadings* Variabel Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Kepuasan Kerja sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.7 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja pada Tabel 4 :

Tabel 4

Hasil *Outer Loading* Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,811	Valid
	Z.3	0,719	Valid
	Z.4	0,727	Valid
	Z.5	0,776	Valid
	Z.6	0,782	Valid
	Z.7	0,859	Valid
	Z.8	0,830	Valid
	Z.9	0,782	Valid
	Z.10	0,838	Valid

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2024

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Kepuasan Kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Kepuasan Kerja dalam penilaian hipotesis.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 5:

Tabel 5
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Motivasi (X1)	0,721
Disiplin Kerja (X2)	0,703
Kinerja Karyawan (Y)	0,676
Kepuasan Kerja (Z)	0,628

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

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

Penilaian Discriminant Validity

Selanjutnya penilaian outer model juga dapat dinilai melalui *Discriminant Validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan kosntruk variabel lainnya. Model mempunyai *Dicriminant Validity* yang baik dalam penelitian ini dinilai melalui perbandingan nilai korelasi masing-masing konstruk laten antar konstruk dengan nilai akar AVE. jika dinilai akar AVE setiap konstruk besar dari nilai korelasi konstruk laten maka dapat dikatakan *outer model* yang dihasilkan sudah baik, begitu juga sebaliknya jika nilai akar AVE setiap konstruk rendah dari nilai korelasi konstruk laten maka dapat dikatakan *outer model* yang dihasilkan masih belum baik karena mengandung adanya item pertanyaan yang tidak valid. Berikut hasil pengujian *Discriminant Validity* ada tabel 4.16:

Tabel 6
Nilai *Discriminant Validity*

No	Variabel	Akar AVE
1.	Motivasi (X1)	0,849
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,838
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,822
4.	Kepuasan Kerja (Z)	0,792

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian *outer model* untuk semua konstruk atau variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini terlihat dari nilai akar AVE yang lebih besar dari nilai korelasi konstruk laten dengan konstruk endogen.

Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 7 :

Tabel 7
Nilai Reliabilitas

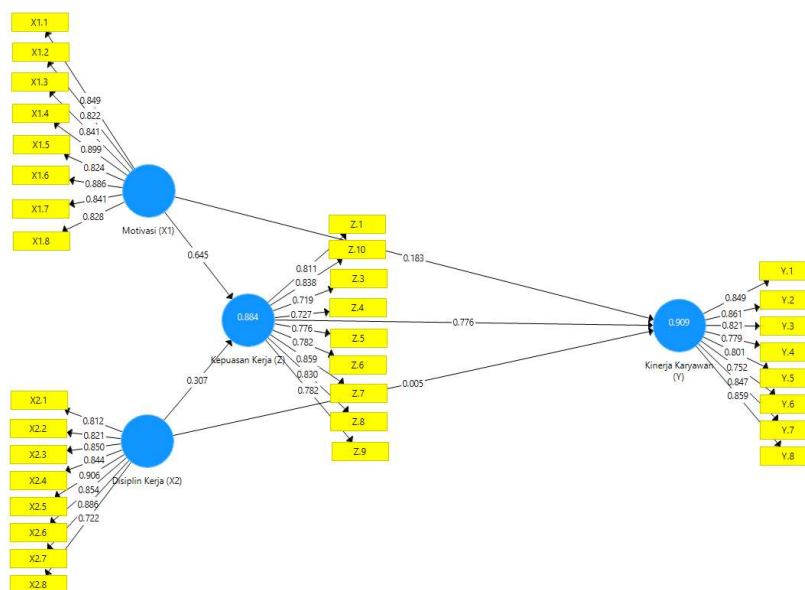
Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,945	0,954	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X2)	0,939	0,950	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,931	0,943	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,926	0,938	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 7 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Persamaan Outer Model

Berikut gambar struktur *outer model* untuk melihat nilai Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Iklim Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 7
Full Model

Berdasarkan gambar struktur full model diatas yang diambil dari *uji outer loading* dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Kepuasan Kerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$
- Kepuasan Kerja = $0,645 X_1 + 0,307 X_2$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Iklim Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Kinerja Karyawan = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z$
- Kinerja Karyawan = $0,183 + 0,005 + 0,776$

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

R square merupakan suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen). R squared merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel

independen secara bersama-sama mempengaruhi nilai variabel dependen. Nilai R-squared (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Terdapat tiga kategori pengelompokan pada nilai R square yaitu kategori kuat, kategori moderat, dan kategori lemah (Hair et al., 2011). Hair et al menyatakan bahwa nilai R square 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai R square 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai R square 0,25 termasuk kategori lemah (Hair et al., 2011).

Nilai *R square Adjusted* lebih cocok untuk mengetahui bagaimana variabel independen menjelaskan variabel dependen, jika peneliti menggunakan lebih dari 2 variabel independen.

Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 8:

Tabel 8
Evaluasi Nilai *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,884	0,881
Kinerja Karyawan (Y)	0,909	0,905

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Pada table 8 terlihat nilai *R Square* konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,884 atau sebesar 88,4% (termasuk ke dalam kategori kuat) yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Motivasi dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 11,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai *R Square* untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,909 atau sebesar 90,9% (termasuk ke dalam kategori kuat) menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Nilai *R Square Adjusted* konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,881 atau sebesar 88,1% (termasuk ke dalam kategori kuat) yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Motivasi dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai *R Square Adjusted* untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,905 atau sebesar 90,5% (termasuk ke dalam kategori kuat) menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Goodness Of Fit

Dari penjelasan *R square* di atas dapat diperoleh uji *goodness of fit* dibawah ini terdapat kecocokan antara *saturated model* dengan *estimated model* tidak ada perbedaan angka yang terlalu jauh antara *saturated model* dengan *estimated model*, hal ini mengindikasikan ada kecocokan antara H_a dan H_o dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9
Output Model Fit

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,075	0,075
d_ULS	3,157	3,157

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 19 di atas dapat dilihat nilai SRMR sudah memenuhi kriteria, nilai dari kategori tersebut harus dibawah 0,080 dan pada penelitian ini nilai SRMR adalah 0,075. Selanjutnya nilai d_ULS sudah sesuai kriteria karena harus di atas 2,000 dan pada penelitian ini nilai d_ULS 3,116, sehingga dapat disimpulkan nilai sudah sesuai kriteria.

Goodness of Fit (GoF) indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. secara keseluruhan. GoF diperoleh dari akar kuadrat dari *average communalities index* dikalikan dengan nilai rata-rata R^2 model. Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0,36 (GoF besar) (Ghozali dan Latan 2012). Untuk nilai GoF pada PLS-SEM harus dicari secara manual.

$$Gof = \sqrt{AVE \times r^2}$$

$$Gof = \frac{\sqrt{0,721 + 0,703 + 0,676 + 0,628}}{4} \times \frac{\sqrt{0,884 + 0,909}}{2}$$

$$Gof = \frac{2,728}{4} \times \frac{\sqrt{1,793}}{2}$$

$$Gof = \sqrt{0,682 \times 0,896}$$

$$Gof = \sqrt{0,611}$$

$$Gof = \mathbf{0,781}$$

Berdasarkan hasil analisis GOF sebesar 0,781 dapat disimpulkan tingkat kelayakan model penelitian adalah 78,1% mempunyai tingkat kelayakan yang besar.

F-Square

F-Square pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut:

Tabel 10

F-Square

Variabel	F ²
Motivasi => Kepuasan Kerja	0,403
Disiplin Kerja => Kepuasan Kerja	0,091
Motivasi => Kinerja Karyawan	0,029
Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	0,000
Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0,767

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat efek siz^2 (F²) variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki ukuran pengaruh besar yaitu $0,403 > 0,35$. Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki ukuran pengaruh sedang yaitu $0,091 > 0,02$. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki ukuran pengaruh sedang yaitu $0,029 < 0,35$. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki ukuran pengaruh kecil yaitu $0,000 < 0,02$. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki ukuran pengaruh besar yaitu $0,767 > 0,35$.

Untuk melihat pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh *predictive relevance*. Berikut estimasi *Q-Square* pada tabel berikut:

Tabel 11

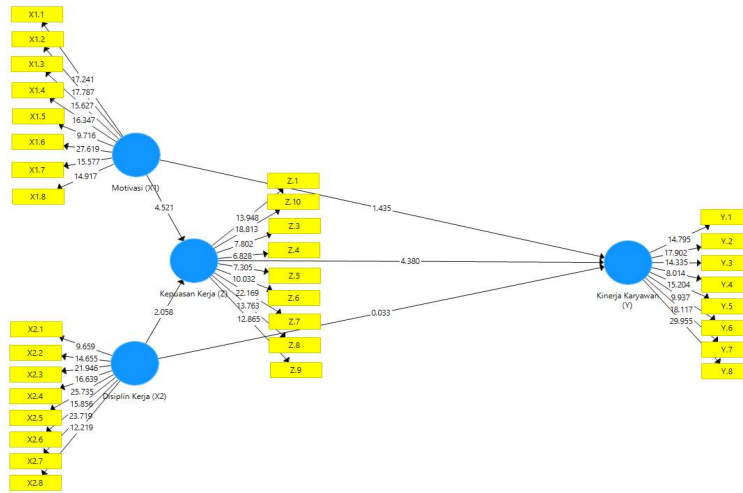
Q-Square

Variabel	SSO	SSE	Q ² (= 1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja (Z)	720.000	329.932	0,542
Kinerja Karyawan (Y)	640.000	261.282	0,592

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Pengujian Inner Model

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



Gambar 8
Structural/Inner Model

Pembahasan Hasil Penelitian

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

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau ($4,521 > 1,96$), dengan nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan berpengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,645 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan nilai statistik deskriptif variabel Motivasi memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,34 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Kebutuhan sosial** dengan pernyataan Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja bapak/ibu dengan dengan atasan.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi maka Kepuasan Kerja akan meningkat. Dimana Motivasi merupakan serangkaian kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memiliki cara tindakan dan mengarahkan ke tertentu perilaku. Dan motivasi adalah proses yang menentukan arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berlanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau ($2,058 > 1,96$), dengan nilai P-Value 0,040 kecil dari alpha 5% yaitu ($0,040 < 0,05$) yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,307 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan nilai statistik deskriptif variabel Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,31 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Kesadaran bekerja** dengan pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (**Lumentut & Dotulong, 2020**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja selalu dapat memicu meningkatnya Kepuasan Kerja. Dimana Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai t-statistik $< 1,96$ atau ($1,435 < 1,96$), dengan nilai P-Value 0,152 besar dari alpha 5% yaitu $0,152 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,183 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan nilai statistik deskriptif variabel Motivasi memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,34 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Kebutuhan sosial** dengan pernyataan Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja bapak/ibu dengan atasan.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (**Muna & Isnowati, 2022**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi maka tidak selalu dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dimana Motivasi merupakan serangkaian kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memiliki cara tindakan dan mengarahkan ke

tertentu perilaku. Dan motivasi adalah proses yang menentukan arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berlanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai t-statistik $< 1,96$ atau $(0,033 < 1,96)$, dengan nilai *P-Value* 0,973 besar dari alpha 5% yaitu $(0,973 > 0,05)$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,005 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Maka H_0 diterima dan H_4 ditolak. Dengan nilai statistik deskriptif variabel Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,31 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Kesadaran bekerja** dengan pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (**Sanjaya & Febrian, 2024**) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Dimana Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau $(4,380 > 1,96)$, dengan nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $(0,000 < 0,05)$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,776 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_5 diterima. Dengan nilai statistik deskriptif variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,29 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Pengawasan** dengan pernyataan Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (**Fauziek & Yanuar, 2021**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Dimana Kepuasan Kerja merupakan dimana seseorang yang bekerja merasa aman dan damai dalam melakukan suatu kegiatan dalam sebuah perusahaan sehingga mereka dapat berkontribusi untuk perusahaan dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik maka akan tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau $(2,904 > 1,96)$, dengan nilai P-Value 0,004 kecil dari alpha 5% yaitu $0,004 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,501 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_6 diterima (**Mediation**). Dengan nilai statistik deskriptif variabel Motivasi memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,34 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Kebutuhan sosial** dengan pernyataan Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja bapak/ibu dengan atasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (**Lohr, 2021**), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja mampu memediasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Dimana Motivasi merupakan serangkaian kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memiliki cara tindakan dan mengarahkan ke tertentu perilaku. Dan motivasi adalah proses yang menentukan arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berlanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau $(1,994 > 1,96)$, dengan nilai P-Value 0,047 kecil dari alpha 5% yaitu $0,047 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,238 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_7 diterima (**Mediation**). Dengan nilai statistik deskriptif variabel Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi

sebesar 4,31 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Kesadaran bekerja** dengan pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (**Susanti & Aesah, 2022**), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja mampu memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dimana Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus Motivasi maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat. Pernyataan “Apakah tempat kerja saya sangat nyaman untuk bekerja” merupakan *outer loading* dengan nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,899 dan pernyataan “Menurut saya kondisi kebersihan ruangan dalam kondisi bersih” merupakan *outer loading* dengan nilai paling kecil yaitu 0,822.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja selalu dapat memicu meningkatnya Kepuasan Kerja. Pernyataan “Saya selalu patuh terhadap perintah atasan” merupakan *outer loading* dengan nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,906 dan pernyataan “Saya selalu patuh pada atasan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan” merupakan *outer loading* dengan nilai paling kecil yaitu 0,722.
3. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi maka tidak selalu dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Pernyataan “Apakah tempat kerja saya sangat nyaman untuk bekerja” merupakan *outer loading* dengan nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,899 dan pernyataan “Menurut saya kondisi kebersihan ruangan dalam kondisi bersih” merupakan *outer loading* dengan nilai paling kecil yaitu 0,822.

4. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Tahanan Negara Kles II B Padang. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap perkembangan Kinerja Karyawan. Pernyataan “Saya selalu patuh terhadap perintah atasan” merupakan *outer loading* dengan nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,906 dan pernyataan “Saya selalu patuh pada atasan untuk melakukan pekerjaan yang berikan” merupakan *outer loading* dengan nilai paling kecil yaitu 0,722.
5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Tahanan Negara Kles II B Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Pernyataan “Saya menerima gaji cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya” merupakan *outer loading* dengan nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,859 dan pernyataan “Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini” merupakan *outer loading* dengan nilai paling kecil yaitu 0,719.
6. Kepuasan Kerja mampu memediasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Tahanan Negara Kles II B Padang. Dimana Terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagusnya Motivasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat melalui Kepuasan Kerja. Pernyataan “Apakah tempat kerja saya sangat nyaman untuk bekerja” merupakan *outer loading* dengan nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,899 dan pernyataan “Menurut saya kondisi kebersihan diruangan dalam kondisi bersih” merupakan *outer loading* dengan nilai paling kecil yaitu 0,822.
7. Kepuasan Kerja mampu memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Tahanan Negara Kles II B Padang. Dimana Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagusnya Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan begitu juga melalui Kepuasan Kerja. Pernyataan “Saya selalu patuh terhadap perintah atasan” merupakan *outer loading* dengan nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,906 dan pernyataan “Saya selalu patuh pada atasan untuk melakukan pekerjaan yang berikan” merupakan *outer loading* dengan nilai paling kecil yaitu 0,722.

Saran

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

1. Bagi Perusahaan

Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak Rumah Tahanan Negara Kles II B Padang dapat meningkatkan:

- a. Menurunkan Motivasi melalui peningkatan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan.
- b. Meningkatkan Disiplin Kerja melalui peningkatan tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab.
- c. Menurunkan Kepuasan Kerja melalui peningkatan pekerjaan, gaji, pengawasan, rekan kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Karena kontribusi dari variabel Motivasi dan Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja 90,9% sedangkan sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi varibel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1), 48–56. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- Adrian Radiansyah, et al. (2023). *MSDM perusahaan pada era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ellen R. Sutrisno. (2022). *Pelaksana sistem kerja work from home bagi aparatur sipil negara*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Erina Rulianti, et al. (2024). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. [Publisher details missing].
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- H. M. Thamrin Noor, et al. (2023). *Manajemen sumber daya manusia berbasis entrepreneurship*. CV. Azka Pustaka.

- Ita Rahmati. (2020). Pengaruh beban kerja, motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tiga Saudara Palembang. *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management*, 1(2), 103–122. <https://doi.org/10.61994/equivalent.v1i2.64>
- Kurniawati, Putri. (2020). Variabel penelitian. In *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (Vol. 01).
- Lohr, S. L. (2021). Simple random sampling. *SAS® Software Companion for Sampling*, 15(1), 13–26. <https://doi.org/10.1201/9781003160366-2>
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 74–85. ISSN: 2303-1174
- Mohammad Kiki Baehaki, et al. (2020). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi kausal pada perusahaan asuransi PT. A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesyra*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesyra.v5i2.652>
- Nasarudin, et al. (2024). *Pengantar ilmu manajemen*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Ni Kadek Suryadi, et al. (2020). *Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, penelitian*. Nilacakra.
- Noufal, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT PLN (Persero) sektor Bandar Lampung. [Unpublished manuscript].
- Novia Ruth Silaen, et al. (2021). *Manajemen sumber daya manusia, data dan analisis*. Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen kinerja karyawan*. Cendekia Publisher.
- Rahayu, K. W. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat. *Esa*, VIII(2), 342.
- Roni Angger Aditama. (2020). *Pengantar manajemen: Teori dan aplikasi*. Ae Publishing.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada koperasi karyawan Cardig International Group). *Bisnis Madani*, 2024(1), 29–45. <https://journal.pamadina.ac.id/>
- Widianti, H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM): Sebuah pengantar untuk mahasiswa*. PT. Nasya Expanding Management.