

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RS MADINA KOTA BUKITTINGGI

Julia Rahmi¹, Marta Widian Sari², Selvi Yona Sari³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: juliarahmi14@gmail.com

Article History

Received: 15-02-2025

Revision: 17-02-2025

Accepted: 17-02-2025

Published: 22-06-2025

Abstract. This study aims to examine the effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance by taking into account the role of Job Satisfaction as an intervening variable at Madina Hospital, Bukittinggi City. A quantitative approach was used in this study. Data were collected through questionnaires involving 75 respondents from Madina Hospital, Bukittinggi City. To analyze the data, the Structural Equation Modeling (SEM) method is used with the Partial Least Square (PLS) approach, which includes evaluating the outer model, inner model, and hypothesis testing. Data analysis was carried out using SmartPLS software version 3.2.9. The results showed that work motivation significantly influenced job satisfaction positively. In contrast, work discipline has a positive but insignificant effect on job satisfaction. Work motivation has no significant impact and tends to be negative on employee performance, while work discipline has a positive and significant impact. Job satisfaction was found to have a positive and significant effect on employee performance. In addition, work motivation indirectly has a positive and significant impact on performance through job satisfaction, while work discipline has an insignificant positive influence on performance through job satisfaction at Madina Hospital, Bukittinggi City.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan memperhitungkan peran Kepuasan Kerja sebagai *variabel intervening* di RS Madina Kota Bukittinggi. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang melibatkan 75 responden dari RS Madina Kota Bukittinggi. Untuk menganalisis data, digunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*, yang mencakup evaluasi *outer model*, *inner model*, serta pengujian hipotesis. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* versi 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja secara positif. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja tidak berdampak signifikan dan cenderung negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan. Kepuasan kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja secara tidak langsung berdampak positif dan signifikan pada kinerja melalui kepuasan kerja, sementara disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di RS Madina Kota Bukittinggi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja.

How to Cite: Rahmi, J. et al. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rs Madina Kota Bukittinggi. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (1), 5374-5393. [10.54373/ifi Jeb.v5i2.2765](https://doi.org/10.54373/ifi Jeb.v5i2.2765)

PENDAHULUAN

Menurut (Budo et al., 2020) “rumah sakit adalah salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan yang mempunyai tugas melaksanakan suatu upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan atau mementingkan upaya penyembuhan dan pemulihan yang telah dilaksanakan secara serasi dan terpadu oleh pihak rumah sakit dalam upaya peningkatan dan pencegahan penyakit serta upaya perbaikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan efektif untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal yang memuaskan bagi pasien”. Pegawai harus menyediakan layanan sebagai bagian dari pelayanan perawatan kesehatan. Oleh karena itu, pegawai diharapkan untuk bekerja secara menyeluruh.

Menurut (Yusnandar et al., 2020) “setiap perusahaan mempunyai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif”. Besarnya dan kuantitas aset manusia suatu perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap keberlanjutannya secara luas. Untuk memaksimalkan aset manusia guna memenuhi kebutuhan perusahaan, diperlukan spesialis yang dapat mengelola keberlangsungan organisasi secara efektif.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset yang sangat bernilai bagi perusahaan, karena peran mereka sangat krusial dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menggunakan aset organisasi lain yang tersedia untuk mencapai tujuan. Mereka mencakup semua orang yang mengambil bagian dalam perusahaan yang beroperasi untuk mencapai tujuannya.

Memastikan produktivitas tim karyawan merupakan tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia. pegawai diharapkan untuk bekerja berdasarkan kemampuan dan kompetensi mereka, tetapi tidak ada yang memenuhi harapan organisasi. Karyawan hanya dapat bekerja secara efisien jika mereka memiliki kemampuan, keterampilan, kualitas, serta semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian, diharapkan karyawan mampu menghasilkan suatu kinerja yang optimal agar tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting sebagai pendorong utama di balik setiap aktivitas organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada keterampilan dan kecerdasan mereka dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kesuksesan suatu organisasi umumnya ditentukan oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

< 60	Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		68	100	73	100	36	100	106	100	73	100

Sumber data: (Data RS Madina Kota Bukittinggi)

Berdasarkan tabel 1, kesimpulannya, pada tahun 2022 (Januari–Juni) pada unit perawat, penilaian kinerja yang baik ada 30 karyawan dengan persentase 44%, dan penilaian kinerja dengan predikat cukup ada 38 karyawan dengan persentase 56%. Lalu, pada tahun yang sama (Juli–Desember), penilaian kinerja yang sangat baik ada 1 karyawan dengan persentase 1%, penilaian kinerja dengan predikat baik ada 56 karyawan dengan persentase 77%, serta predikat cukup ada 16 karyawan dengan persentase 22%. Pada tahun 2023 (Januari–Juli), pada unit Nakesla, penilaian kinerja yang sangat baik ada 24 karyawan dengan persentase 67%, dan penilaian kinerja yang baik ada 16 karyawan dengan persentase 33%. Pada unit nonmedis, penilaian kinerja yang sangat baik ada 46 karyawan dengan persentase 43%, penilaian kinerja yang baik ada 55 karyawan dengan persentase 52%, dan penilaian kinerja yang cukup ada 5 karyawan dengan persentase 5%. Sedangkan pada unit perawat, penilaian kinerja yang baik ada 22 karyawan dengan persentase 30%, dan penilaian kinerja yang cukup ada 51 karyawan dengan persentase 70%.

Dari sini dapat dilihat terdapat fluktuasi yang cukup signifikan dalam penilaian kinerja karyawan dari satu periode ke periode lainnya. Pada unit perawat, terjadi penurunan kinerja pada tahun 2023 dibandingkan dengan tahun 2022, terutama pada paruh pertama 2023. Sebaliknya, pada unit Nakesla dan nonmedis, mayoritas karyawan dinilai sangat baik dan baik. Oleh karena itu, dengan adanya unit yang masih mengalami penurunan kinerja mengungkapkan kinerja karyawan pada RS Madina masih kurang optimal secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pengumpulan dan analisis data, dengan memanfaatkan kuesioner sebagai alat utama. Kuesioner tersebut akan dibagikan kepada karyawan RS Madina Kota Bukittinggi, yang mencakup tenaga medis dan non-medis. Instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur beberapa variabel, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pendekatan *kuantitatif* dipilih karena mampu mengumpulkan data dalam jumlah besar dan menganalisis hubungan statistik antar variabel. Melalui pendekatan ini, dapat dijelaskan secara terukur pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara di RS Madina Kota Bukittinggi.

Penelitian ini dilaksanakan di RS Madina Kota Bukittinggi dengan populasi sebanyak 275 karyawan, dan diperoleh sampel sebanyak 75 responden sesuai ketentuan yang berlaku. Untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam model konseptual, digunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. Sebelum memasuki analisis lanjutan, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai data. Selain itu, digunakan *Tingkat Capaian Responden (TCR)* untuk menilai kualitas jawaban berdasarkan persentase capaian. Analisis statistik inferensial kemudian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling (SEM-PLS)* untuk menguji hubungan antar variabel. SEM-PLS terdiri dari dua komponen utama, yaitu *outer model* dan *inner model*. *Outer model* digunakan untuk mengevaluasi validitas konstruk dan reliabilitas indikator melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Composite Reliability (CR)*. Sementara itu, *inner model* menilai hubungan antar konstruk laten dengan melihat *path coefficients* serta nilai R^2 untuk mengetahui varians pada konstruk dependen. Pendekatan *PLS* sangat sesuai untuk menganalisis hubungan yang kompleks antar variabel, baik untuk data parametrik maupun non-parametrik, sehingga relevan untuk penelitian ini.

HASIL

Pengujian *Outer Model* (Model Pengukuran)

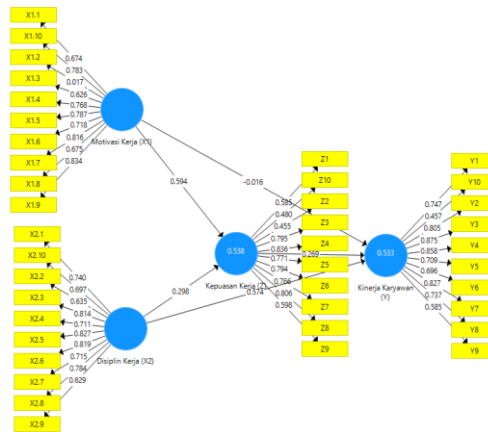
Penelitian ini menggunakan "*Structural Equation Modeling*" (*SEM*) dengan bantuan perangkat lunak "*Partial Least Squares*" (*PLS*) untuk analisis data. Metode *PLS* dipilih karena kemampuannya yang efektif dalam memodelkan hubungan struktural secara komprehensif.

Evaluasi *outer model* bertujuan untuk memastikan validitas setiap indikator terhadap konstruk yang diukur. Proses ini menggunakan data kuesioner yang mencakup semua elemen pengukuran. Tiga kriteria utama yang digunakan adalah *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Composite Reliability*.

Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai korelasinya atau *convergent validity* melebihi 0,70. Namun, menurut (Novita et al., 2023) "saat mengembangkan analisis korelasi, nilai 0,50 dan 0,60 dianggap sesuai atau sesuai." Jika nilai *outer loading* berada diantara 0,50 dan 0,60, peneliti tidak perlu lagi menghapus indikator selama peringkat *AVE* dan *communality indicator* diatas 0,50. Pada penelitian ini, standar minimum untuk *Convergent Validity* diatas 0,60

Hasil Uji *Convergent Validity*

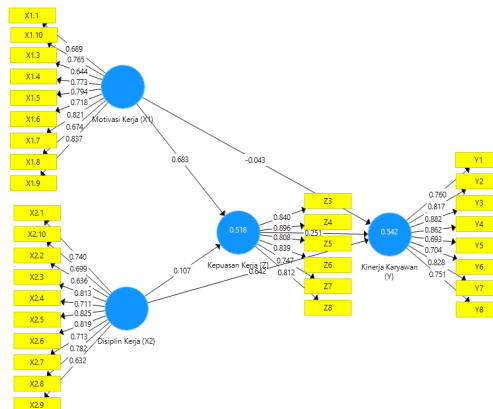
Hasil analisis *outer model* melalui *SmartPLS* menunjukkan korelasi antara masing-masing indikator dan variabel yang diteliti sebagai berikut:



Sumber: Hasil Uji *Outer Loading*

Gambar 1. Hasil *Outer Loading* Sebelum Eliminasi

Pada gambar 1, beberapa nilai pernyataan jauh dibawah 0,60, yang mengakibatkan penghapusan semua pernyataan yang salah di bawah level ini. Angka pernyataan yang dihilangkan (X1.2, Y.9, Y.10, Z.1, Z.2, Z.9 ,Z10).



Sumber: Hasil Uji *Outer Loading*

Gambar 2. Hasil *Outer Loading* Setelah Eliminasi

Pengujian *Outer Loading* dengan *Convergent Validity* Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui 8 pernyataan. Uji *outer loading* digunakan untuk mengukur hubungan antara skor indikator dengan konstruk terkait. Indikator dianggap valid jika nilai validitas konvergen melebihi 0,60.

Tabel 2. menunjukkan nilai *outer loading* untuk setiap item pernyataan pada variabel kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil *Outer Loading* Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,760	Valid
	Y.2	0,817	Valid

Y.3	0,882	Valid
Y.4	0,862	Valid
Y.5	0,693	Valid
Y.6	0,704	Valid
Y.7	0,828	Valid
Y.8	0,751	Valid

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Pengujian *Outer Loading* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini dijelaskan dengan menggunakan penggunaan 9 perangkat pernyataan yang diklasifikasikan sebagai motivasi kerja. Uji *outer loading* menilai hubungan antara skor item atau indikator dan peringkat variabel atau rakitan yang sesuai. Suatu item pernyataan dianggap sah jika tingkat *convergent validity* diatas 0,60

Tabel 3. menunjukkan nilai *outer loading* untuk setiap objek pernyataan yang terkait dengan variabel motivasi kerja:

Tabel 3. Hasil *Outer Loading* Variabel Motivasi kerja

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,689	Valid
	X1.3	0,644	Valid
	X1.4	0,773	Valid
	X1.5	0,794	Valid
	X1.6	0,718	Valid
	X1.7	0,821	Valid
	X1.8	0,674	Valid
	X1.9	0,837	Valid
	X1.10	0,765	Valid

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Pengujian *Outer Loading* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

Penelitian ini mengukur variabel disiplin kerja melalui 10 pernyataan yang merefleksikan disiplin kerja. Evaluasi *outer loading* digunakan untuk mengukur hubungan antara skor indikator dengan skor variabel. Item pernyataan dinyatakan valid jika *convergent validity*-nya melebihi 0,60.

Tabel 4. Menunjukkan *outer loading* tiap objek pernyataan yang terkait dengan variabel disiplin kerja:

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,740	Valid
	X2.2	0,636	Valid
	X2.3	0,813	Valid
	X2.4	0,711	Valid
	X2.5	0,825	Valid
	X2.6	0,819	Valid

X2.7	0,713	Valid
X2.8	0,782	Valid
X2.9	0,632	Valid
X2.10	0,699	Valid

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Pengujian *Outer Loading* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel kesenangan kerja dalam penelitian ini diukur melalui 6 pernyataan. *Outer loading* digunakan untuk menilai hubungan antara skor indikator dengan skor variabel terkait. Pernyataan dianggap sah apabila memiliki *convergent validity* di atas 0,60.

Tabel 6. Hasil *Outer Loading* Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	Z.3	0.840	Valid
	Z.4	0.896	Valid
	Z.5	0.808	Valid
	Z.6	0.839	Valid
	Z.7	0.747	Valid
	Z.8	0.812	Valid

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk tiap konstruk atau variabel juga dapat digunakan untuk melihat persyaratan validitasnya. Suatu konstruk tampak sangat valid jika biaya AVE-nya diatas 0,50. Hasil AVE dari penelitian ini ditetapkan dalam tabel 7:

Tabel 7. Nilai *Average Variance Extarcted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,548
Motivasi Kerja (X1)	0,680
Disiplin Kerja (X2)	0,624
Kepuasan Kerja (Z)	0,561

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

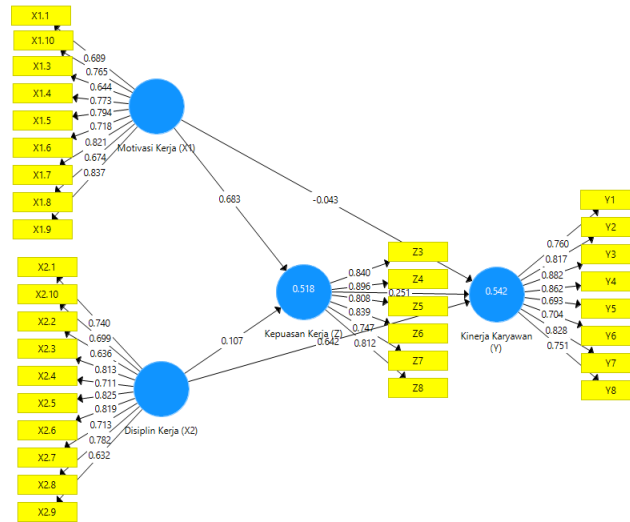
Setelah validitas data dipastikan, tahap berikutnya adalah mengevaluasi reliabilitas data atau tingkat keandalan dari setiap variabel maupun gabungan variabel. Dalam analisis ini, digunakan *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha*-nya melebihi 0,70. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
---------------------	------------------------------	-------------------------	------------

Kinerja Karyawan (Y)	0,929	0,913	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja (X1)	0,919	0,903	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja (X2)	0,923	0,907	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,927	0,906	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS



Sumber: Hasil Uji *Outer Model*

Gambar 3. Hasil *Outer Model*

Berdasarkan ilustrasi struktur *outer model* di atas, persamaan model dapat dirumuskan sebagai berikut:

Model Persamaan I

Persamaan model I mengilustrasikan seberapa besar pengaruh konstruk *motivasi kerja* dan *disiplin kerja* terhadap *kepuasan kerja*, dengan mempertimbangkan koefisien yang diperoleh serta tingkat *error* yang mencerminkan kesalahan estimasi atau variabel yang tidak terjabarkan dalam model penelitian ini.

$$Z = 0,683X1 + 0,107X2 + e$$

Model Persamaan II

Persamaan model II mengilustrasikan seberapa besar dampak dari konstruk *motivasi kerja*, *disiplin kerja*, dan *kepuasan kerja* terhadap *kinerja karyawan*. Setiap konstruk memiliki koefisien masing-masing yang menunjukkan pengaruhnya, ditambah dengan *error* yang merepresentasikan kesalahan estimasi dalam model penelitian ini.

$$Y = -0,043X1 + 0,642X2 + 0,251Z + e$$

Nilai *R-Square* pada analisis *inner model* digunakan untuk mengevaluasi pengaruh dan signifikansi konstruk laten eksogen terhadap endogen. Hasilnya disajikan pada Tabel 8.

Tabel 9. Evaluasi Nilai *R-Square*

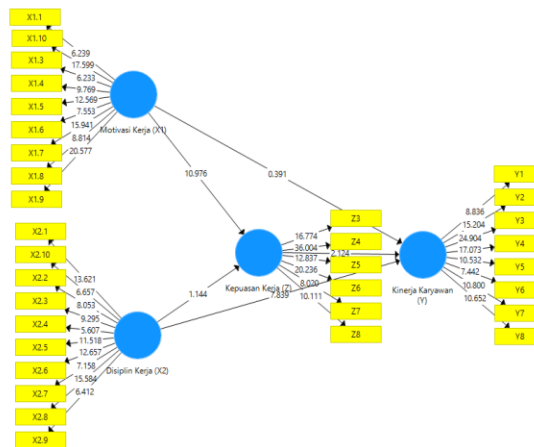
Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,542	0,522
Kepuasan Kerja (Z)	0,518	0,505

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Berdasarkan Tabel 8, nilai *R-Square* untuk kinerja karyawan tercatat sebesar 0,542, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 54,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Di sisi lain, *R-Square* untuk kepuasan kerja adalah 0,518, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 51,8%, sementara 48,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Pengujian *Inner Model* (Model Struktural)

Pengujian *inner model* atau model struktural adalah bagian pengujian berikutnya, dan tujuannya adalah untuk menemukan hubungan yang dihipotesiskan di antara komponen-komponen. Model struktural diklasifikasikan menggunakan *R-Square* untuk pengumpulan endogen, yang mewakili efek dari konstruk eksogen. Hasil pengujian model struktural menggunakan SmartPLS adalah:



Sumber: Hasil Uji *Inner Model*

Gambar 5. *Structural Inner Model*

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan menganalisis pengaruh konstruk laten eksogen terhadap konstruk laten endogen, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi. Dalam studi ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t-hitung* dengan *t-tabel* sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5% (*alpha* 5%). Jika *t-hitung* lebih kecil dari *t-tabel* (1,96), maka *H0* ditolak. Sebaliknya, jika *t-hitung*

lebih besar dari *t-tabel* (1,96), maka *Ha* diterima. Hasil pengujian hipotesis menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat pada Tabel 9, yang menyajikan hasil estimasi model struktural.

Tabel 9. *Result for Inner Weight*

Hubungan Langsung dan Tidak langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T- Statistic	P- Values	Keterangan
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,683	0,699	0,067	10,140	0,000	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0,107	0,095	0,092	1,164	0,245	Hipotesis Ditolak
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,043	-0,031	0,104	0,417	0,667	Hipotesis Ditolak
Disipin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,642	0,656	0,083	7,725	0,000	Hipotesis Diterima
Kepuasan Kerja - > Kinerja Karyawan	0,251	0,238	0,115	2,189	0,029	Hipotesis Diterima
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja - > Kinerja Karyawan	0,171	0,165	0,081	2,121	0,034	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja-> Kepuasan Kerja- > Kinerja Karyawan	0,027	0,024	0,028	0,953	0,341	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

DISKUSI

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 9, nilai *original sample* yang menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah 0,683, yang mengindikasikan adanya hubungan positif. Nilai *P-Value* sebesar 0,000 berada di bawah tingkat signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$), menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan *t-statistik* sebesar 10,140. Untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis, dilakukan perbandingan antara nilai *t-statistik* dan *t-tabel* sebesar 1,96. Karena *t-statistik* (10,140) lebih besar dari *t-tabel* (1,96), maka *Ho* ditolak dan *H1* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RS Madina Kota Bukittinggi. Oleh karena itu, hipotesis *H1* dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja di RS sakit madina maka kepuasan kerja akan meningkat, karena pada lingkungan rumah sakit motivasi merupakan hal yang terpenting dimana tenaga medis dan non medis akan menghadapi tekanan kerja yang tinggi, jadwal yang padat serta tanggung jawab yang besar terhadap pasien jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja, giat dalam melakukan karyawanan, dan akhirnya karyawan lebih puas dengan karyawannya.

Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian apresiasi, terciptanya suasana kerja yang nyaman, ketersediaan fasilitas serta sarana yang memadai, dan adanya pengakuan dari atasan. Faktor-faktor ini mendorong peningkatan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yuliantini & Santoso, 2020), (Purwanto et al., 2023), (Waskito & Sumarni, 2023), (Pinarto & Ekawati, 2023) dan (Hakim et al., 2020) dengan hasil “penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.”

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,107 untuk hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja, yang menunjukkan adanya kecenderungan positif. Namun, nilai *P-Value* sebesar 0,245 melebihi tingkat signifikansi 5% ($0,245 > 0,05$), yang mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 0,164. Untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis, dilakukan perbandingan antara nilai *t-statistic* dan nilai *t-table* sebesar 1,96. Karena *t-statistic* (0,164) lebih rendah dari *t-table* (1,96), maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di RS Madina Kota Bukittinggi. Oleh karena itu, hipotesis H_2 dalam penelitian ini ditolak.

Dengan demikian, meskipun terdapat peningkatan dalam disiplin kerja pada karyawan RS Madina, hal tersebut bukanlah faktor penentu utama dalam menciptakan kepuasan kerja. Ini disebabkan oleh adanya berbagai faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kebijakan karyawan, kompensasi yang diterima, kualitas hubungan antar kolega, serta peluang untuk berkembang dalam karier.

Penerapan disiplin dalam karyawanan sangat penting untuk memastikan layanan yang optimal bagi pasien dan mendukung efisiensi operasional rumah sakit. Namun, jika hanya fokus pada disiplin tanpa memperhatikan faktor lain, seperti kualitas hubungan antar tim medis,

gaji yang tidak sesuai dengan beban karyawan, atau dalam pengembangan karier karyawan, maka kepuasan kerja akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Holifah et al., 2025), (Susanti & Aesah, 2022), (Adillah, 2024), (Roringkon, 2021) dan (Surito et al., 2020) dengan hasil penelitian “mengungkapkan variabel disiplin kerja menyumbang dampak positif dan tidak signifikan pada kepuasan kerja.”

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9, nilai *original sample* pada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan angka -0,043, yang mengindikasikan adanya hubungan negatif. Dengan nilai *P* sebesar 0,667 yang melebihi batas signifikan alpha 5% ($0,667 > 0,05$), hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Selain itu, nilai *t-statistik* yang diperoleh adalah 0,417. Untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis, nilai *t-statistik* dibandingkan dengan *t-tabel* sebesar 1,96. Karena nilai *t-statistik* (0,417) lebih rendah dibandingkan *t-tabel* (1,96), maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan justru menunjukkan hubungan negatif terhadap kinerja karyawan di RS Madina Kota Bukittinggi. Oleh karena itu, hipotesis H_3 dalam penelitian ini dinyatakan ditolak.

Artinya, peningkatan motivasi kerja pada karyawan RS Madina tidak berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan, bahkan cenderung menunjukkan penurunan kinerja. Dengan kata lain, motivasi kerja tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperbaiki kinerja karyawan. Salah satu penyebabnya adalah motivasi yang ada mungkin tidak sejalan dengan kondisi kerja. Misalnya, meskipun karyawan memiliki motivasi tinggi, jika mereka menghadapi beban kerja yang terlalu berat, fasilitas kerja yang kurang memadai, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung, maka mereka tetap mengalami kesulitan dalam bekerja secara maksimal, akibatnya kinerja karyawan menjadi akan menurun dan tidak optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Djaya, 2021), (Pancasasti et al., 2022), (Putri Elviana & Artha Febriana, 2021), (Tanjung & Manalu, 2019) dan (Sholihin & Arida, 2021) dengan hasil penelitian mengungkapkan motivasi kerja menyumbang dampak negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan informasi pada Tabel 9, diperoleh *original sample* yang menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,642, yang menandakan adanya hubungan positif. Nilai *P-Value* sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$), sehingga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan nilai *t-statistik* sebesar

7,725. Untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis, dilakukan perbandingan antara nilai *t-statistik* dan nilai *t-tabel* sebesar 1,96. Karena nilai *t-statistik* lebih besar dari *t-tabel* ($7,725 > 1,96$), maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian, disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Madina Kota Bukittinggi. Oleh karena itu, hipotesis H_4 dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Madina Kota Bukittinggi. Artinya, tingkat disiplin yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin yang kuat cenderung menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu, mematuhi aturan yang berlaku, dan melaksanakan tanggung jawab mereka dengan sungguh-sungguh. Akibatnya, mereka mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada pasien, bekerja dengan kualitas yang lebih baik, dan senantiasa berupaya memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Semua faktor ini secara keseluruhan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di RS Madina.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dewi et al., 2023), (Zulkarnain & Pogo, 2021), (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024), (Agustriani et al., 2022) dan (Afriyani et al., 2024) dengan hasil penelitian “mengungkapkan disiplin kerja menyumbang dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.”

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan tabel 9, nilai *original sample* untuk hubungan diantara kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan adalah 0,251, yang menunjukkan korelasi positif. Nilai P sebesar 0,029 jauh dibawah ambang batas α 5% ($0,029 < 0,05$) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan (t -statistik = 2,189). Dalam mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, dilakukannya perbandingan nilai t -statistik dan nilai t -tabel sebesar 1,96. Nilai t -statistik tersebut diatas nilai t -tabel ($2,189 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak dan H_5 diterima. Kepuasan kerja menyumbang dampak positif signifikan pada kinerja karyawan RS Madina Kota Bukittinggi. Maka dari itu, H_5 pada penelitian diterima.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Madina Kota Bukittinggi. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung bekerja dengan lebih antusias, termotivasi, dan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas mereka. Kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban, mendapatkan kesempatan yang adil, menjalin hubungan yang harmonis

dengan rekan kerja, serta memperoleh peluang yang setara untuk berkembang. Kondisi ini membuat karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Herminingsih & Amalia, 2023), (Erico & Hasim, 2020), (Setiani & Febrian, 2023), (Wulandari & Ferdian, 2023), dan (Bay et al., 2022) dengan hasil penelitian “mengungkapkan variabel kepuasan kerja menyumbang dampak positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan.”

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Tabel 9 menunjukkan *original sample* sebesar 0,171, yang mengindikasikan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan *P-Value* 0,034 yang lebih kecil dari 0,05 dan *t-statistik* 2,121 yang lebih besar dari *t-tabel* 1,96, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_6 diterima, yang berarti motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di RS Madina Kota Bukittinggi.

Hasil uji ini mengungkapkan motivasi kerja menyumbang dampak yang positif signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di RS Madina Kota Bukittinggi. Ini mengungkapkan motivasi kerja yang kuat meningkatkan kepuasan karyawan, yang melengkapi kinerja. Ketika manusia terpancing pada kepuasan kerja, mereka lebih bersemangat dan fokus dalam mengerjakan tugas mereka. Motivasi dapat meningkat apabila adanya apresiasi, lingkungan kerja yang menyenangkan, sarana dan prasarana yang memadai serta pengakuan dari atasan sehingga motivasi kerja yang diberikan dapat membuat karyawan merasa puas akan karyawannya dan kemudian kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan demikian dapat membantu RS Madina meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rifa'i et al., 2021), (Subrata et al., 2024), (Saputra et al., 2024), (Feri et al., 2020), dan (Al Hafizh & Hartono, 2022) dengan hasil penelitian mengungkapkan “motivasi kerja menyumbang dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.”

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Merujuk pada Tabel 9, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,027 untuk hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yang menunjukkan korelasi positif. Namun, nilai *P-Value* sebesar 0,341 melebihi ambang batas alfa 5% ($0,341 > 0,05$),

yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh signifikan dengan nilai *t-statistik* sebesar 0,953. Untuk mengevaluasi penerimaan atau penolakan hipotesis, dilakukan perbandingan antara nilai *t-statistik* dan *t-tabel* sebesar 1,96. Karena nilai *t-statistik* lebih rendah daripada *t-tabel* ($0,953 < 1,96$), maka H_0 diterima dan H_7 ditolak. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di RS Madina Kota Bukittinggi. Dengan demikian, hipotesis H_7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak memiliki efek mediasi.

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di RS Madina Kota Bukittinggi. Ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dalam pekerjaan, hal tersebut tidak secara otomatis meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan. Walaupun karyawan yang disiplin cenderung bekerja dengan lebih teratur dan efisien, hal ini tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan, kesempatan yang adil untuk pengembangan karier, serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi, maka disiplin kerja tidak akan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, RS Madina perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang turut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Pada temuan penelitian dampak motivasi kerja serta disiplin kerja pada kinerja karyawan dalam kepuasan kerja menjadi variabel intervening, penelitian di RS Madina Kota Bukittinggi menetapkan motivasi kerja menyumbang dampak positif signifikan pada kepuasan kerja. Disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, *motivasi kerja* memiliki dampak negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Di sisi lain, kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. *Motivasi kerja* berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Khususnya di RS Madina Kota Bukittinggi, disiplin kerja memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

REKOMENDASI

Kepada RS Madina Kota Bukittinggi, diharapkan untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan motivasi serta disiplin kerja para karyawan, serta faktor-faktor pendukung lainnya. Selain itu, penting untuk terus menanamkan budaya disiplin melalui pembinaan, pengawasan, dan pemberian penghargaan yang adil. Lingkungan kerja yang teratur serta penerapan disiplin yang kuat dapat berperan dalam meningkatkan produktivitas dan mutu pelayanan.

Kepada pimpinan RS Madina Kota Bukittinggi, diharapkan agar senantiasa memberikan perhatian lebih dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan tersebut dapat menjadi faktor pendorong dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, diharapkan kinerja rumah sakit secara keseluruhan dapat semakin meningkat, sehingga memberikan dampak positif bagi pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

REFERENSI

- Adillah, S. (2024). Kesejahteraan pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(1), 84–102. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v3i1.279>
- Afriyani, F., Pupung Purnamasari, Pujowati, Y., Liem, J. S. D., & Ali, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(5), 533–543. <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i5.142>
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Al Hafizh, M., & Hartono, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian. *Selekta Manajemen*, 01(04), 97–108. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Bay, H., Timuneno, T., Maak, C. S., Nursiani, N. P., & Manajemen, P. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KREDIT KEMBANG KABUPATEN ENDE The Influence Of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performace at Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende Koresponden : a). *Jurnal Ekonomi & Imu*

Sosial, 565–578.

- Budo, A., Tulusan, F., & Tampi, G. B. (2020). Efektivitas Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(94), 1–13. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jap/article/download/29820/28875>
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14–31. <https://doi.org/10.31603/bmar.v>
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Erico, S. C., & Hasim, W. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANSPAC LOGISTIC MEDAN*. 6.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/journalinobis.v4i1.172>
- Hakim, M. F., Dr. Muhammad Anhar, SE., M.Sc, AK, C., & Dr. Dian Surya Sampurna, SE., M. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT BANK BRI SYARIAH TBK KC JAKARTA WAHID HASYIM)*. April, 1–18.
- Hanafie, R. H., & Bungo, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 53–65.
- Hermawati, A. (2022). *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi*. 5(2), 2199–2209.
- Herminingsih, A., & Amalia, N. (2023). Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4431–4437. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2143>
- Holifah, N., Herminda, & Marhalinda. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja , Quality Work of Life*

- , dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Sales & Marketing PT. MNC Group Jakarta. 8(2), 143–151.
- Novita, S., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2023). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 3 Pariaman ISherly*. 3(1), 13–22.
- Pancasasti, R. P., Putra, Y. I. A., Surifah, A., & Pratama, K. E. B. (2022). Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Alumni Instrumentasi Bandung Di Lingkungan Perusahaan Kota Cilegon. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 232–245. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2179>
- Pinarto, J. J., & Ekawati, S. (2023). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. 1(1), 99–106.
- Purwanto, E., Wahjono, S. I., & Manajemen, P. (2023). *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM) Volume 1 , No . 2 , Oktober 2023 ISSN : 3025-9363 (online) Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM) Volume 1 , No . 2 , Oktober 2023*. 1(2), 125–134.
- Putri Elviana, & Artha Febriana. (2021). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp), Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp) Kota Semarang. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 58–65. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i1.140>
- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Block Caving – A Viable Alternative?*, 21(1), 1–9.
- Roringkon, Y. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Lingkungan Peradilan Wilayah Propinsi Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 4(2), 79. <https://doi.org/10.32662/gomares.v4i2.1784>
- Saputra, A. J., Setiawati, D., & Pratiwi, L. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 119–134. <https://doi.org/10.53651/jdeb.v17i1.490>
- Setiani, Y., & Febrina, W. D. (2023). *PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA JAKARTA*. 1, 279–292.
- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal*

- Konsep Bisnis Dan Manajemen*), 8(1), 47–57. <https://doi.org/10.31289/jkkm.v8i1.5532>
- Subrata, Y. T., Koesmono, T., & Junaedi, M. (2024). *PENGARUH STRES DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN CV PUTRA GUNA MAKMUR DI SIDOARJO*. 1–23.
- Suharyanto. (2021). Motivasi Dan Kemampuan Kerja Karyawan Rumah Sakit Implikasinya Pada Prestasi Kerja. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 46–59. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i2.929>
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN INTERVENNG PADA PT RAKHA GUSTIAWAN*. 2, 2–5.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC SEKURITAS*. 5(2), 315–328.
- Wulandari, C. P., & Ferdian, F. (2023). Pengaruh Nature of Work terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Rangkyo Basa Padang. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 6(2), 692–699. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v6i2.67087>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT*. 16(2), 29–44.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>
- Zulkarnain, A. A., & Pogo, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Logistik. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 5(1), 1–9. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/article/view/5157/4869>