

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Titisan Sang Pangeran (TISPA)

Zalendra¹, Tyna Yunita², Muhammad Asif Khan³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

zalendra18@gmail.com¹, tyna.ubj@gmail.com², baristerasi@gmail.com³

*corresponden author: tyna.ubj@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 3, Aug

Revised : 7, Aug

Accepted: 30, July

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Titisan Sang Pangeran (TISPA). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal dan teknik sampling jenuh terhadap 65 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R-Square menunjukkan kepuasan kerja dan disiplin kerja menjelaskan 41,9% variasi motivasi kerja, sedangkan ketiga variabel tersebut menjelaskan 64,3% variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat mendorong motivasi serta kinerja karyawan secara berkelanjutan

LATAR BELAKANG

Transportasi memiliki peran krusial dalam kehidupan manusia karena memungkinkan mobilitas dan pelaksanaan berbagai aktivitas, baik untuk perjalanan jarak dekat maupun jarak jauh, sehingga kebutuhan akan sarana transportasi darat, laut, maupun udara terus meningkat seiring dinamika kehidupan masyarakat yang semakin kompleks (Adisasmita, 2020). Salah satu bentuk transportasi darat yang banyak digunakan adalah angkutan bus, yang menyediakan alternatif mobilitas massal terjangkau sekaligus berkontribusi pada efektivitas penyelenggaraan transportasi publik.

Di tengah persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut meningkatkan daya saing melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif guna mendorong kinerja karyawan secara optimal dan membangun hubungan kerja yang harmonis (Sunnyoto, 2020). Pada sektor jasa pariwisata dan transportasi, kinerja karyawan menjadi penentu utama keberhasilan perusahaan karena pelanggan menuntut layanan yang aman, tepat waktu, dan berkualitas. Kinerja merupakan sejauh mana individu menjalankan perannya dalam

pelaksanaan strategi organisasi, baik melalui pencapaian tujuan spesifik maupun kompetensi yang relevan dengan kebutuhan organisasi (Afandi, 2021), dan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kunci peningkatan kinerja, kualitas layanan, serta daya saing perusahaan pariwisata (Saifuddin et al., 2025). Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di antaranya disiplin kerja, beban kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kompetensi (Kasmir, 2021).

Hasil prasurvei terhadap 65 karyawan PT. Titisan Sang Pangeran (TISPA) tahun 2025 menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang paling banyak dianggap memengaruhi kinerja (20 responden), diikuti disiplin kerja (18 responden) dan motivasi kerja (12 responden), sebagaimana disajikan pada Tabel

Table 1. Hasil Prasurvei Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan PT. TISPA (2025)

No	Faktor yang Memengaruhi Kinerja	Jumlah Responden
1	Kepuasan Kerja	20
2	Disiplin Kerja	18
3	Motivasi Kerja	12
4	Kompetensi/Keterampilan	5
5	Lingkungan Kerja	4
6	Beban Kerja	3
7	Gaya Kepemimpinan	2
8	Budaya Organisasi	1
	Total	65

Sumber: Hasil prasurvei di PT. Titisan Sang Pangeran (2025)

PT. Titisan Sang Pangeran (TISPA) merupakan perusahaan transportasi dan jasa perjalanan pariwisata dengan 65 karyawan yang terdiri dari 38 sopir, 15 kernet, dan 12 staf, sehingga sebagian besar karyawan berada pada lini operasional yang menuntut ketepatan waktu, kedisiplinan tinggi, dan motivasi kerja yang baik. Data kepuasan kerja menunjukkan mayoritas karyawan berada pada kategori cukup puas (38,50%) dan puas (30,80%), meskipun sebagian kecil masih menyatakan tidak puas. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen dan produktivitas yang lebih tinggi (Mikhriania et al., 2025), sejalan dengan temuan Ambalele Elisabeth (2023), Sari et al. (2023), serta Lestari dan Fikri (2024) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari sisi disiplin kerja, data absensi karyawan periode Januari-November 2025 menunjukkan rata-rata kehadiran hanya sebesar 76,2%, dengan keterlambatan tercatat sebanyak 615 kali, yang mengindikasikan kedisiplinan karyawan yang belum optimal dan berpotensi menghambat efektivitas kerja (Safitri & Andri, 2024). Kondisi ini sejalan dengan penelitian Marlina et al. (2023), Hapsari et al. (2023), Ramadhan et al. (2025), serta Utama dan Wadud (2024) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil prasurvei motivasi kerja menunjukkan bahwa hubungan dengan rekan kerja menjadi faktor yang paling banyak dianggap

penting oleh karyawan (40 dari 65 responden), diikuti tantangan pekerjaan dan lingkungan kerja, yang memperkuat temuan Prastiwi dan Sanaba (2024), Sanjaya et al. (2023), serta Alfian dan Amelia (2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoretis, kepuasan kerja mencerminkan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang berdampak pada perilaku dan hasil kerja (Robbins & Judge, 2020), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati peraturan organisasi (Hasibuan, 2021), dan motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang mengarahkan karyawan bekerja secara optimal (Mangkunegara, 2022), sebagaimana diperkuat oleh temuan Yuliani dan Saputra (2024) bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, temuan tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut pada perusahaan jasa transportasi yang memiliki karakteristik operasional tersendiri, khususnya terkait peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Titisan Sang Pangeran (TISPA), sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Suryawan & Salsabilla, 2022). Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang terhadap pekerjaannya yang menimbulkan rasa senang atau tidak senang (Jufrizen & Sitorus, 2021). Kepuasan kerja diukur melalui indikator kepuasan terhadap rekan kerja, dukungan dan umpan balik atasan, kenikmatan dalam menjalankan tugas, kepuasan terhadap peluang promosi, keadilan kompensasi, serta persepsi terhadap kebijakan perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan dan konsistensi karyawan dalam melaksanakan aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi, yang berdampak pada kinerja individu (Ariesni & Asnur, 2021). Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, kualitas kerja, serta perilaku dan sikap kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan semangat atau dorongan yang membuat karyawan terdorong untuk berpartisipasi secara aktif dalam menyelesaikan tugas, yang muncul dari faktor individu maupun faktor organisasi (Ramadhani, 2024). Motivasi kerja diukur melalui indikator kerja keras, orientasi masa depan,

tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih, dan pemanfaatan waktu.

Pengembangan Hipotesis

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat, antusiasme, dan dorongan yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Hairunnisa dan Ali (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai, didukung oleh Nardi (2022) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

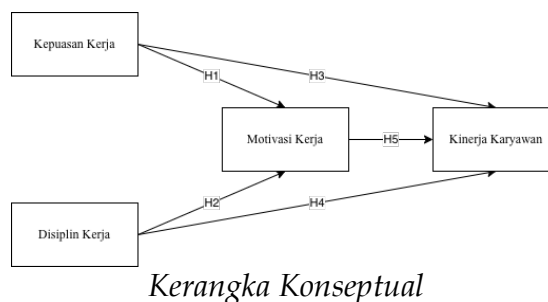
Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin besar dorongan karyawan untuk bekerja secara bertanggung jawab. Adawiyah et al. (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan Sandra dan Sentoso (2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Yani dan Andani (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, diperkuat oleh Hairunnisa dan Ali (2023).

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi, sehingga karyawan yang disiplin akan bekerja lebih teratur dan bertanggung jawab. Sari et al. (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, diperkuat oleh Ernanda (2024).

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Hairunnisa dan Ali (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, didukung oleh Khairunnisa dan Gulo (2022).

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal, yaitu bertujuan mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2022). Penelitian dilakukan di PT. Titisan Sang Pangeran (TISPA) yang berlokasi di Jl. Kolonel Atmo No. 597, Kelurahan 17 Ilir, Kecamatan Ilir Timur, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, pada periode Oktober 2025 hingga Maret 2026.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Titisan Sang Pangeran (TISPA) yang berjumlah 65 orang, terdiri dari 38 sopir, 15 kernet, dan 12 staf. Sampel yang digunakan merupakan keseluruhan populasi (teknik sampling jenuh/sensus) sebanyak 65 responden, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil sehingga memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya. Data primer dikumpulkan melalui observasi lapangan dan kuesioner yang disebarakan secara elektronik melalui Google Form, menggunakan Skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Data sekunder diperoleh dari laporan, dokumen internal perusahaan, dan literatur yang relevan.

Variabel penelitian terdiri atas variabel independen (Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja), variabel mediasi (Motivasi Kerja), dan variabel dependen (Kinerja Karyawan), yang masing-masing diukur melalui indikator sebagaimana dijelaskan pada bagian tinjauan teoretis. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4, melalui dua tahap utama. Pertama, evaluasi outer model (measurement model) untuk menguji validitas konvergen (nilai outer loading $\geq 0,70$ dan Average Variance Extracted/AVE $\geq 0,50$), validitas diskriminan (nilai cross loading tertinggi pada konstruk asalnya), serta reliabilitas konstruk (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability $> 0,70$). Kedua, evaluasi inner model (structural model) untuk menguji kekuatan model melalui nilai R-Square (R^2), besaran pengaruh melalui nilai F-Square (f^2), serta signifikansi hubungan antarvariabel melalui path coefficient. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-statistic $> 1,96$ dan P-value $< 0,05$ pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL

Analisis Outer Model

Model pengukuran (outer model) dalam penelitian ini menggunakan 12 indikator untuk Kepuasan Kerja, 10 indikator untuk Disiplin Kerja, 16 indikator untuk Motivasi Kerja, dan 10 indikator untuk Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai outer loading pada setiap indikator berada di atas 0,70, sehingga seluruh indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen. Hasil pengujian Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 2.

Table 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kepuasan Kerja (X1)	0,756
Disiplin Kerja (X2)	0,707

Motivasi Kerja (Z)	0,649
Kinerja Karyawan (Y)	0,772

Sumber: Output SmartPLS 4.1.1.7 (2026)

Seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Pengujian validitas diskriminan melalui nilai cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruksya sendiri dibandingkan konstruk lain, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid secara diskriminan. Hasil pengujian reliabilitas konstruk melalui Cronbach's Alpha dan Composite Reliability disajikan pada Tabel 3.

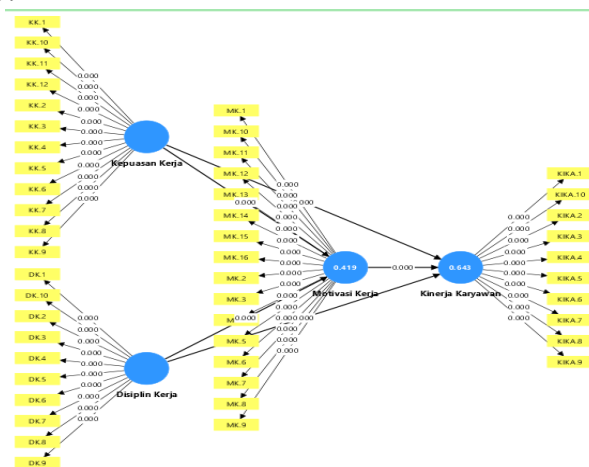
Table 3. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0,954	0,960
Kepuasan Kerja	0,971	0,974
Kinerja Karyawan	0,967	0,971
Motivasi Kerja	0,964	0,967

Sumber: Output SmartPLS 4.1.1.7 (2026)

Seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70, sehingga setiap indikator dinyatakan reliabel, akurat, dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

Analisis Inner Model



Model Struktural (Inner Model)

Sumber: Output SmartPLS 4.1.1.7 (2026)

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen. Hasil pengujian R-Square disajikan pada Tabel 4.

Table 4. R-Square

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,643	0,626
Motivasi Kerja	0,419	0,400

Sumber: Output SmartPLS 4.1.1.7 (2026)

Nilai R-Square variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,643 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan

64,3% variasi Kinerja Karyawan (kategori moderat), sedangkan nilai R-Square variabel Motivasi Kerja sebesar 0,419 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan 41,9% variasi Motivasi Kerja (kategori moderat).

Table 5. F-Square

Jalur	F-Square	Kategori
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,294	Moderat
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,238	Moderat
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,245	Moderat
Disiplin Kerja → Motivasi Kerja	0,418	Besar
Kepuasan Kerja → Motivasi Kerja	0,362	Besar

Sumber: Output SmartPLS 4.1.1.7 (2026)

Pengujian path coefficient dilakukan untuk mengetahui arah dan kekuatan pengaruh antarvariabel laten, dengan kriteria hipotesis diterima apabila T-statistic > 1,96 dan P-value < 0,05. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 6.

Table 6. Path Coefficients dan Hasil Uji Hipotesis

Jalur	Koef.	T-Stat.	P-Value	Keterangan
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan (H4)	0,387	3,857	0,000	Diterima
Disiplin Kerja → Motivasi Kerja (H2)	0,495	7,048	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan (H3)	0,341	4,050	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja → Motivasi Kerja (H1)	0,460	5,854	0,000	Diterima
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan (H5)	0,388	3,864	0,000	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan Tabel 6, seluruh nilai P-value sebesar 0,000 (< 0,05) dan T-statistic di atas 1,96, sehingga kelima hipotesis penelitian (H1-H5) dinyatakan diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,460 dengan T-statistic 5,854 dan P-value 0,000, sehingga H1 diterima. Kepuasan kerja mampu memenuhi kebutuhan psikologis karyawan, sehingga rasa nyaman terhadap hubungan kerja, lingkungan kerja, dan penghargaan perusahaan mendorong karyawan bekerja lebih antusias dan termotivasi. Temuan ini konsisten dengan Hairunnisa dan Ali (2023) serta Nardi (2022) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,495 dengan T-statistic 7,048 dan P-value 0,000, sehingga H2 diterima. Disiplin kerja membentuk pola kerja yang teratur dan terarah sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi karyawan. Temuan ini sejalan dengan Adawiyah et al. (2022) dan Sandra dan Sentoso (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,341 dengan T-statistic 4,050 dan P-value 0,000, sehingga H3 diterima. Kepuasan kerja meningkatkan keterlibatan, loyalitas, dan kesediaan karyawan mengerahkan kemampuan terbaiknya, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Temuan ini sejalan dengan Yani dan Andani (2024) serta Hairunnisa dan Ali (2023).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,387 dengan T-statistic 3,857 dan P-value 0,000, sehingga H4 diterima. Disiplin kerja menjadi fondasi utama pelaksanaan pekerjaan karena karyawan yang disiplin lebih mampu mengatur waktu, mematuhi prosedur, dan menghindari kesalahan kerja. Temuan ini sejalan dengan Sari et al. (2022) dan Ernanda (2024).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,388 dengan T-statistic 3,864 dan P-value 0,000, sehingga H5 diterima. Motivasi kerja mendorong semangat, inisiatif, dan ketekunan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan Hairunnisa dan Ali (2023) serta Khairunnisa dan Gulo (2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Titisang Sang Pangeran (TISPA). Semakin tinggi kepuasan dan disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula motivasi kerja yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kondusif. Penerapan disiplin kerja perlu ditingkatkan secara konsisten, khususnya terkait ketepatan waktu dan kehadiran, melalui kebijakan reward dan punishment yang jelas. Manajemen juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan motivasi kerja, seperti penghargaan atas prestasi kerja dan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, mengingat motivasi kerja terbukti berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Bagi karyawan, disarankan untuk terus meningkatkan kedisiplinan dan menjaga motivasi kerja melalui pengembangan kemampuan dan sikap profesional dalam bekerja.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya cakupan penelitian yang hanya dilakukan pada karyawan PT. Titisan Sang Pangeran (TISPA) sehingga hasil belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain, variabel penelitian yang terbatas pada kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, penggunaan kuesioner yang mengandalkan persepsi responden sehingga berpotensi bias subjektif, pendekatan cross-sectional yang belum menggambarkan perubahan perilaku karyawan dalam jangka panjang, serta nilai R-Square yang mengindikasikan masih terdapat variabel lain di luar model yang turut memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, maupun budaya organisasi, serta memperluas cakupan penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). Analisis Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Paradigma*, 4(2), 122-133.
- Adisasmita, R. (2020). *Pembangunan dan pengembangan transportasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Afandi, P. (2021). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 100-109.
- Ambalele Elisabeth. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nampar Nos Ruteng Elisabeth Ambalele. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3, 210-217.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363-369.
- Ernanda, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.59086/jeb.v3i1.432>
- Fithriyana, I., Maria, S., & Hidayati, T. (2022). The relationship between employee satisfaction and employee performance mediated by employee engagement. *Frontiers in Business and Economics*, 1(3), 147-153.
- Hairunnisa, E. E., & Ali, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6, 2023-2037. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.752>

- Hapsari, C. R. A., Andri, S., & Safitri, S. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Karimun Sembawang Shipyard. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 451-460.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841-856.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 2(4), 139-150. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1772>
- Lestari, S. K. B., & Fikri, A. A. H. S. (2024). The effect of work life balance and compensation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable in Gen Z employees. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 3(12), 2681-2698.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marlina, I., Prasetyo, T., & Riashayu, W. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Al-Kaff: Jurnal Sosial Humaniora*, 2(3).
- Mikhriania, Virsal, A. D., & Lada, S. (2025). Employee engagement, job satisfaction, organizational culture, and servant leadership as drivers of worker productivity. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 28(1), 221-246.
- Nardi, E. H. (2022). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai. *Asia Pacific Journal of Management and Sciences*, 9-18. <https://doi.org/10.55171/apjms.v9i1.631>
- Prastiwi, R., & Sanaba, H. F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *REMB: Research Economics Management And Business*, 2(2), 63-75.
- Ramadhan, A., Neldi, M., & Putra, R. B. (2025). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. PGAS Solution Area Riau. *Econometrics: Journal of Sustainable Economics and Management*, 1(1), 39-47.
- Ramadhani, G. A. A. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (PT Air Minum Bandarmasih). *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3), 886-902.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education.

- Safitri, W., & Andri, S. (2024). The influence of work discipline and work environment on employee work productivity. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(4), 1341-1354.
- Saifuddin, S., Bahrnborahima, B., Novarizcapratiwira, N., & Radenhario, R. (2025). Impact of Human Resource Strategy on Service Quality, Sustainable Tourism. *Jurnal Administrare*, 12(1), 103-110.
- Sandra, N., & Sentoso, A. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan WFH. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(1), 53-68. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v5i1.164>
- Sanjaya, H. T., Kurniawan, D., & Puspitorini, F. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. *Efisiensi: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Ilmu Manajemen*, 1(4), 176.
- Sari, A. P., Nugroho, B. S., Pagi, C., Ningsih, Y., & Salabi, A. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1), 1-9.
- Sari, R. N., Syaleh, H., & Nasution, R. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam. *Jurnal Investasi*, 3(1), 30-37. <https://doi.org/10.55583/invest.v3i1.213>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia.
- Sunyoto, D. (2020). *Dasar-dasar manajemen pemasaran (Ketiga)*. CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Utama, E. W. P., & Wadud, M. (2024). The Influence of Work Environment, Discipline and Work Ethic on Employee Performance (Case study: PT Jaya Masawan Putra Sejahtera). *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(02), 5939-5952.
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 6(01), 154-160. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>
- Yuliani, R., & Saputra, A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(6), 1123-1134.