

## The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Prima Mas Lestari (PML) in Bungo Regency, Jambi

Mita Apriani<sup>1\*</sup>, Jhon Veri<sup>2</sup>, Ramdani Bayu Putra<sup>3</sup> Hasmaynelis Fitri<sup>4</sup>

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

**Corresponding Author:** Mita Apriani [mitaapriyani2018@gmail.com](mailto:mitaapriyani2018@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Accounting Information System, Access to Finance, Management Accounting, Micro, Small, Medium

*Received :* 5 March

*Revised :* 15 March

*Accepted:* 25 April

©2024 Apriani, Veri, Putra, Fitri: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This research aims to find out how much influence work motivation and work discipline have. The research variables are Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), Employee Performance (Y) and Job Satisfaction (Z). The data collection method is through surveys and distributing questionnaires to employees as respondents. The analysis method used is the outer model and inner model test using the smart PLS 3.0 data processing tool. The research results show (a) Work Motivation has a significant positive effect on Job Satisfaction of 8,152 with a significant level ( $0.000 < 0.05$ ) (b) Work Discipline has a significant positive effect on Job Satisfaction of 2,918 with a significant level ( $0.069 < 0.05$ ) (c) Work Motivation has a positive and insignificant effect on Employee Performance of 1,460 with a significant level ( $0.002 < 0.05$ ) (d) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance of 3,111 with a significant level ( $0.000 < 0.05$ ) (e) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance of 8,152 with a significant level of ( $0.047 < 0.05$ ) (f) Work Motivation has a positive and significant effect on Job Satisfaction through Employee Performance of 2,600 with a significant level of ( $0.078 > 0.05$ ) (g)

---

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Prima Mas Lestari (PML) di Kabupaten Bungo, Jambi

Mita Apriani<sup>1\*</sup>, Jhon Veri<sup>2</sup>, Ramdani Bayu Putra<sup>3</sup> Hasmaynelis Fitri<sup>4</sup>

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

**Corresponding Author:** Mita Apriani [mitaapriyani2018@gmail.com](mailto:mitaapriyani2018@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Sistem Informasi Akuntansi, Akses Keuangan, Akuntansi Manajemen, Usaha Mikro, Kecil, Menengah

*Received :* 5 March

*Revised :* 15 March

*Accepted:* 25 April

©2024 Apriani, Veri, Putra, Fitri: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Variabel penelitian yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z). Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji outer model dan inner model menggunakan alat pengolahan data smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan (a) Motivasi Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 8.152 dengan tingkat signifikan ( $0.000 < 0.05$ ) (b) Disiplin Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 2.918 dengan tingkat signifikan ( $0.069 < 0.05$ ) (c) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1.460 dengan tingkat signifikan ( $0.002 < 0.05$ ) (d) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 3.111 dengan tingkat signifikan ( $0.000 < 0.05$ ) (e) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 8.152 dengan tingkat signifikan ( $0.047 < 0.05$ ) (f) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebesar 2.600 dengan tingkat signifikan ( $0.078 > 0.05$ ) (g)

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan merupakan suatu keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut. Dengan perkembangan tersebut diharapkan perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Terkait dengan hal tersebut, kualitas karyawan yang baik merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, karena dengan kualitas karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa seorang karyawan yang baik harus memiliki tingkat loyalitas dan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. (Waruwu, 2018) Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut (Ahmad & Thamrin, 2021) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit untuk dicapai dan juga hasil yang diterima tidak sesuai dengan keinginan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Prima Mas Lestari. yang berlokasi di Bungo, Jambi Perusahaan ini merupakan perusahaan sawit. Berdasarkan wawancara tidak terstruktur pra survei dengan 4 orang karyawan . di temukan bahwa pengawasan oleh beberapa pimpinan terhadap karyawan di PT Prima Mas Lestari ini sangatlah kurang, ini terlihat dari supervisi yang jarang mengecek dan mengawasi kondisi kinerja karyawan, sehingga menyebabkan karyawan memiliki persepsi ada atau tidaknya pimpinan sama saja, Hal ini dikarenakan kurangnya rasa peduli terhadap karyawan sehingga para karyawan menganggap remeh pemimpinnya. Ini juga terlihat dari tidak tegasnya peraturan untuk para karyawan yang melanggar

peraturan, dan mudahnya mengajukan izin untuk tidak mengikuti kegiatan karyawan. PT.Prima Mas Lestari adalah perusahaan yang merupakan salah satu anak perusahaan dari Asian Agri. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1979 yang bergerak dibidang pengolahan minyak kelapa sawit untuk menghasilkan minyak inti sawit (Palm Kernel Oil,PKO). Industri kelapa sawit terdiri dari beberapa segmen industri yaitu budidaya perkebunan, pabrik kelapa sawit, industry pengolahan, dan perdagangan.Umumnya industri yang banyak diusahakan di Indonesia adalah segmen perkebunan dan pabrik minyak kelapa sawit.Dalam perusahaan ini tentunya pimpinan perusahaan mempunyai harapan yang besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerjanya. Keberhasilan PT. Prima Mas Lestari (PML) tergantung kepada kinerja dan kepuasan karyawan, maka dari itu PT. Prima Mas Lestari (PML) berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai secara maksimal.

Tabel 1. Data Pencapaian Target Crop 2017-2023

NO	Tahun	Target Pencapaian	Realisasi	%
1	2017	150.000,00	140.887,55	93,92%
2	2018	160.000,00	150.467,03	94,04%
3	2019	155.000,00	152.271,03	98,23%
4	2020	160.000,00	135.605,70	84,75%
5	2021	165.000,00	162.940,00	98,75%
6	2022	160.000,00	150.467,00	90,75%
7	2023	165.000,00	162.940,00	98,75%

Sumber : PT.Prima Mas Lestar (PML),Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target dari 7 tahun terakhir mengalami pasang surut. Pada tahun 2017 pencapaian target yang telah direalisasi sebesar 140.887,55 dengan persentase 93,92% dan mengalami kenaikan pada tahun 2018 sebesar 150.467,03 dengan persentase 94,04% lalu pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 152.271.03 dengan persentase 98,23% dan pada tahun 2020 mengalami penurunan yaitu sebesar 135.605,70 dengan persentase 84,75% dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan lagi pada realisasinya yaitu sebesar 162.940,00 tetapi persentasenya mengalami kenaikan 98,75%, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan lagi sebesar 150,467,00 dengan persentase 90,75% kembali lagi pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2023 mengalami peningkatan lagi dari tahun sebelumnya sebesar 162.940,00 dengan persentase 98,75%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kepuasan kerja di PT. Prima Mas Lestari (PML).

Berdasarkan pernyataan di atas berarti dalam upaya menciptakan kinerja pada karyawan PT. Prima Mas Lestari (PML) masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum optimal masih ada di PT. Prima Mas Lestari (PML) antara lain adalah tidak mencapainya target yang telah ditentukan oleh PT. Prima Mas Lestari (PML) tiap tahun dan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh PT. Prima Mas Lestari (PML) sehingga banyak karyawan yang belum mencapai hasil yang akan di capainya. Hal ini disebabkan oleh Motivasi kepada Karyawan dan Disiplin Kerja melaksanakan pekerjaannya yang masih kurang maksimal. Untuk itu pihak perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan

untuk masa mendatang melalui Motivasi dan Disiplin Kerja sehingga karyawan dalam bekerjadan perusahaan mampu mencapai target setiap tahunnya.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada seorang karyawan di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal ini karena karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Dengan adanya dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dari perusahaan. Dengan kinerja kerja karyawan yang maksimal, maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan pesaing sehingga mampu bertahan dan berkompetensi.

Peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan itu tidak terlepas dari peranan manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi- segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai pelaksana dari fungsi perusahaan yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, dan pengawasan serta sebagai pelaksanaan operasional perusahaan.

(Sofian & Julkarnain, 2019) Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi 3 kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

(Sobri et al., 2022) Kinerja diperlukan oleh organisasi sebagai alat yang berguna untuk mencapai tujuan yang akan dicapai oleh organisasi, disamping itu kinerja juga digunakan untuk menilai dan menentukan besarnya kontribusi atau imbalan yang akan diberikan oleh organisasi terhadap karyawan. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif maupun secara efisien.

Belum optimalnya kualitas kinerja karyawan di duga kuat dipengaruhi oleh adanya perubahan beban kerja, jenis pekerjaan dan rotasi pekerjaannya yang tidak sesuai kemampuan kinerja karyawan PT.Prima Mas Lestari (PML), dan terdapat faktor lainnya juga sebab belum optimalnya kinerja karyawan yaitu kurang meratanya pembagian pekerjaan sehingga ada yang mendapatkan pekerjaan sedikit dari pimpinan karena dilihat dari kemampuan dan dari segi tingkat kepegawaiannya. (Riadi, 2019) Kinerja Karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memerhatikan aspek manusianya, haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketerampilan, bertanggung jawab sebagai

karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan, manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktifitas kerja yang optimal dengan standar tertentu.

Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan, (Purba, Deni Candra & Loindong, 2019)(Candana et al., 2020) Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan.Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau peforma seseorang.Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

Menurut (Belti & Osnardi, 2020) Disiplin kerja adalah setiap persorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Menurut (Sadat et al., 2020), disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku.

Menurut (Purba, Deni Candra & Loindong, 2019), Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbuktibesar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Motivasi sangat penting dalam melakukan pekerjaannya apalagi dalam bidang pelayanan kesehatan yang menyangkut kesehatan rohani, jasmani maupun mental kerja karyawan, motivasi perlu ditingkatkan dengan baik agar seluruh pelayanan serta tujuan dari perusahaan tercapai dengan yang diinginkan.

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan hasil pekerjaan dengan baik danmelakukan proses kinerja tanpa adanya keraguan maupun kekeliruan dalam melayani jobdesk karyawan yang mana di PT. Prima Mas Lestari (PML) di Kabupaten Bungo masih kurangnya motivasi terhadap karyawan.

Beberapa fenomena yang teridentifikasi sebagai permasalahan di PT. Prima Mas Lestari (PML) di Kabupaten Bungo berkaitan dengan Motivasi, dalam hal ini Motivasi sangat berpengaruh dengan kinerja dari Karyawan dalam melakukan kerja dengan baik. Pada PT. Prima Mas Lestari(PML) di Kabupaten Bungo masih terdapat karyawan dalam menjalankan tugasnya tidak dengan semestinya yang di pengaruhi beberapa faktor baik di dalam maupun dari faktor luar pekerjaannya.

Di PT. Prima Mas Lestari (PML) juga masih lemahnya disiplin kerja terhadap pegawai yang memiliki kesadaran atas hal yang menurutnya sepele tetapi memiliki efek yang besar terutama disiplin dalam bekerja.Karyawan terdapat acuh dari disiplin itu sendiri seperti datang yang terlambat maupun

kehadiran yang kurang maksimal pada PT. Prima Mas Lestari (PML) yang dapat menghambat hasil dari kinerja maupun tujuan perusahaan.

Pada PT. Prima Mas Lestari (PML) masih kurangnya kinerja yang didapatkan, hal tersebut terjadi dikarenakan absensi masih banyak yang tidak hadir maksimal serta masih banyak terdapat karyawan yang terlambat datang ke perusahaan pada jam kerja yang ditentukan dan tidak semua karyawan langsung bekerja pada jam kerja. Di lainnya masih banyak pegawai yang tidak saling bekerja sama dalam menyelesaikan satu sama lain yang dapat menghambat dari hasil kerja dari karyawan, Hasil kerja yang terhambat karena beberapa faktor baik itu dari internal maupun eksternal perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan masalah yang akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kurangnya kualitas pada akhirnya kepuasan akan berkurang pula. Menciptakan kepuasan kerja tidaklah mudah dan memerlukan perhatian khusus dari pimpinan staff perusahaan dalam mewujudkannya, dengan karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik kedepannya pada PT. Prima Mas Lestari (PML) terlaksanakannya tujuan dari perusahaan.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini adalah bentuk penelitian kuualitas, yang menggunakan variabel Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan kerja (Z) dan Kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Prima Mas Lestari (PML). Populasi karyawan yang ada pada objek penelitian adalah sebanyak 70 orang dimana penentuan sampel menggunakan metode penyebaran kusioner. Dikarenakan jumlah populasi yang relatif rendah maka sampel penelitian ini sama dengan populasi yaitu sebanyak 70 orang karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil pembahasan hipotesis di atas penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan terwujudnya kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja. Sebaliknya

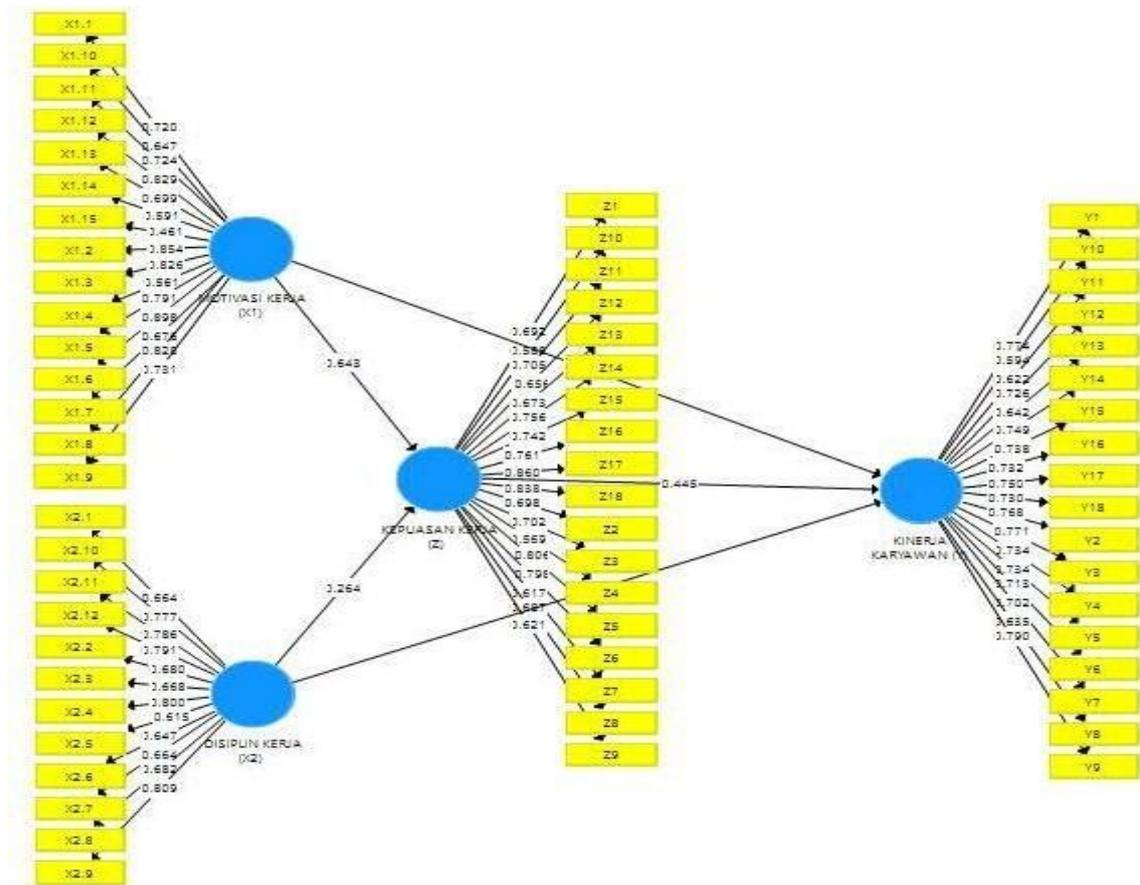
kepuasan kerja juga menjadi penentu bagi setiap individu untuk mau dan termotivasi dalam menerapkan kinerja karyawan dalam meningkatkan produktifitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi yang semakin lebih tinggi. Ini juga dibuktikan dengan adanya temuan bahwa variabel kinerja karyawan sebagai variabel intervening mampu memperkuat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dalam organisasi.

Untuk itu dalam pengembangan dan keberlanjutan organisasi dimasa yang depan pimpinan dan organisasi diharapkan semakin memperkuat faktor motivasi kerja dan disiplin kerja dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik dalam organisasi, namun diharapkan juga memperhitungkan peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

menggunakan model structural equation modelis (SEM) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS Evaluasi dengan metode SmartPLS menggunakan evaluasi inner model dan outer model. OuterModel merupakan model pengukuran atau yang berhubungan dengan penilaian validitas dan

reliabilitas, dengan parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, composite reliability dan cronbach's alpha) sebagai parameter ketepatan model prediksi.

Hasil proses pengujian dengan SmartPLS 3.0, dapat disajikan dalam bentuk visual dan dalam bentuk tabel sebagai berikut:



Gambar 1. Path analysis  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, Tahun 2024

Gambar di atas memperlihatkan hubungan antar indikator yang membentuk masing-masing variabel dan bentuk hubungan antara variabel eksogen dalam hal ini Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan kerja (Z) dengan variabel endogen dalam hal ini Kinerja Karyawan (Y), baik hubungan secara langsung (direct effect) maupun hubungan tidak langsung (indirect effect). Selanjutnya adalah hasil ringkasan result for inner weights:

Tabel 2. Result For Inner Weights

Uraian	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	Keterangan
Motivasi kerja (X1) -> Kepuasan kerja (Z)	0,643	0,079	8,152	Hipotesis Diterima
Disiplin kerja (X2) -> Kepuasan kerja (Z)	0,265	0,090	2,918	Hipotesis Diterima
Motivasi kerja (X1) -> Kinerja karyawan (Y)	0,182	0,125	1,460	Hipotesis Ditolak
Disiplin kerja (X2) -> Kinerja karyawan (Y)	0,357	0,115	3,111	Hipotesis Diterima
Kepuasan kerja (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0,445	0,079	8,152	Hipotesis Diterima
Motivasi kerja (X1) -> Kepuasan kerja (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0,117	0,052	2,254	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0,286	0,110	2,600	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS, Tahun 2024

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT.Prima Mas Lestari (PML) dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT.Prima Mas Lestari (PML)
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Prima Mas Lestari (PML)
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Prima Mas Lestari (PML)
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT.Prima Mas Lestari (PML)

5. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Prima Mas Lestari (PML)
6. Disiplin kerja memediasi terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja karyawan pada PT.Prima Mas Lestari (PML)
7. Motivasi memediasi terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja karyawan pada PT.Prima Mas Lestari (PML)

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. (2021). Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup.gramedia.
- Ahmad, T. S., & Thamrin, A. M. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Pelindo IV (PERSERO) Cabang Makassar. *Tri*. 3(1), 1- 16.
- Alim. (2020). tinjauan pustaka. kinerja karyawan. repository radenpatah.ac.id.
- Andra Tersiana, S. TP, M. (2018). Jenis dan Sumber data.
- Anindita, H. (2021). Disiplin Kerja : Pengertian, Jenis, dan Penerapannya di Perusahaan. *Jojonomic.com*.
- Ariyanti, F. (2019). Manajemen, Pengertian Manajemen, Fungsi, dan Jenis Keilmuan yangHarus Kamu Tahu. *Cermati.com*.
- Asfihan, A. (2021). Kinerja karyawan. Artikel web portal ilmu pengetahuan.
- Athar, H. S, . (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja TerhadapKinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57-64.
- Ayunda. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian, Fungsi dan Tujuannya.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46-60.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Baruna, J., Vol, H., Merciana, D., Hanna, M., & Kalangi, E. (2020). Pengaruh Pendidikan Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3(2), 230-241.

- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan Pendahuluan Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif maupun secara efisien . Suatu organisasi bukan mengharapkan karyawan yang mampu , cakap , terampil , tetapi yang terpenting bagi mereka adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal . Hasibuan ( Harahap & Hidayat , 2015 ), mengatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias sehingga mencapai hasil yang optimal . Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri . Dengan adanya motivasi seorang pemimpin juga akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih majudan berkembang . Selain kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi , lingkungan kerja juga di pengaruhi disiplin Dengan adanya motivasi untuk karyawan melalui lingkungan kerja yang baik dari pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Batang Hari. 2(1), 47–62. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Danendra, & Mujiati. (2016). Teknik penarikan sampel.
- Diamas, M. (2021). Contoh Variabel Dependen Dan Independen “Kontrol, Bebas dan Terikat.” *akuntansilengkap.com*.
- Dr. Meiryani, S.E., Ak., M.M., M.Ak., C. (2021). Memahami Skala Likert Dalam Penelitian Ilmiah. *accounting.binus.ac.id*.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja KAaryawan Di PT. Marketama Indah. 3(1), 99–110.
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence Of Compotence , Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The EnvironmentOf Indonesian Professional. 2021(3), 1078–1088.
- Fayol, H. (2021). Fungsi Manajemen Menurut Henry Fayol, Pahami Pengertian dan Prinsipnya. *liputan6*.

- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Hadi, S. P., & Irbayuni, S. (2021). Article Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*.
- Handoko. (2018). Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan. (2019). Pengertian Msdm.
- Hermawan. (2018). Pengaruh Promosi dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cafe Imah Babaturan Kota Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Himma, F. (2022). Motivasi Kerja adalah: Pengertian, Indikator, dan Contohnya. Majoo. Ihsan, M., SARI, V. N., & Putra, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
- Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada PT.P&P Lembahkaret.
- Ilham, D., Sunarsi, D., Suryakencana, U., & Barat, J. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen SumberDaya Manusia*. 4(3), 332–346.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. 3(3), 259–263.
- Kasus, S., Pt, P., Finance, C., Tbk, I., Pusat, K., & Jakarta, C. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Mardatila, A. (2020). Tujuan Manajemen, Pengertian, Fungsi dan Manfaatnya yang Perlu Anda Ketahui.
- Melati, S. (2021). Mengenal Peran MSDM: Pengertian, Tujuan Fungsi, dan Manfaat. Michael, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM, 177.

- Miftah, S. (2021). Teknik Analisis Data: Mengenal Lebih dalam Analisis Data. DOLab.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nugroho, F. T. (2021a). Pengertian Manajemen, Tujuan, Fungsi, dan Unsur-unsurnya yang Perlu Diketahui. Bola.com.
- Nugroho, F. T. (2021b). Pengertian Manajemen, Tujuan, Fungsi, dan Unsur-unsurnya yang Perlu Diketahui.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Purba, Deni Candra, V. P. . L., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 841- 850.
- Putri, M. I. (2021). Pengertian Fungsi Manajemen: dari Organizing hingga Controlling. Rhadap, Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, N. N., Kinerja, & Yulianthini, M. S. (2019).
- Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah saki kotadenpasar. 3.
- Riadi, M. (2019). Disiplin Kerja - Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Manajemen.
- Riadi, M. (2020). Pengalaman Kerja (Pengertian, Aspek, Pengukuran dan Manfaat) *KajianPustaka.com*.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105-112. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>

- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1-8.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT. Marifood.Agora, 5(3), 1-8.
- Satibi, I. (2018). Pengertian Objek penelitian menurut para ahli. [jopglass.com](http://jopglass.com).
- Sespamardi. (2018). Indikator Kinerja Karyawan.
- Setiawan, W. (2019). Variabel Intervening Adalah? Berikut Pengertian dan Konsep Dasarnya. [akuntanmuslim.com](http://akuntanmuslim.com).
- Sobri, S., Anshari, A., Bayu, R., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pandemi Covid-19 Sebagai Variabel Moderating pada Kantor Camat X Koto. 1(1), 42-50.
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Griya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis(JRMB)*, 4(2), 142-149.
- Suristya, K. L., & Adi, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 50-70. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32584>
- Syafnidawaty. (2020). Apa Itu Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. [raharja.ac.id](http://raharja.ac.id).
- Utami, S. N. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT URC Indonesia Kawasan MM2100. Skripsi.
- Wahono, romi satria. (2018). Kiat Menyusun Kerangka Pemikiran Penelitian. [romi.satriawahono.net](http://romi.satriawahono.net).
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41-52