

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

(Studi Pada Karyawan Perkemahan Dusun Sahabat Alam)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

**Nevio Prayoga Jon Hayon
NPM 22201081333**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2025**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI
(STUDI PADA PERKEMAHAN DUSUN SAHABAT ALAM)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Oleh:

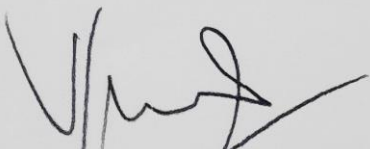
NEVIO PRAYOGA JON HAYON

22201081333



Tanggal di setujui :
Jumat, 6 Maret 2026

Pembimbing I



Budi Wahono, SE., MM

Pembimbing II



Ita Athia, S.Sos., M.M



SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI (STUDI
PADA KARYAWAN PERKEMAHAN DUSUN SAHABAT ALAM)

NEVIO PRAYOGA JON HAYON

NPM. 22201081333

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Hari/tanggal : Jumat, 6 Maret 2026

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama


Budi Wahono, S.E., MM

Pembimbing Pendamping


Ita Athia, S.Sos., M.M

Anggota Dewan Penguji Lain


M. Khoirul ABS, S., MM

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar:

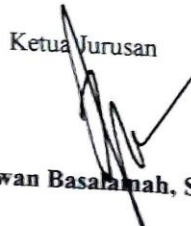
(S.M) SARJANA MANAJEMEN

Pada Hari/tanggal : Jumat, 6 Maret 2026




Afifudin, SE, M.S.A., Ak

Ketua Jurusan


Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM



University of Islam Malang
REPOSITORY



© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : UNGGUL



Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Nama : **Nevio Prayoga Jon Hayon**
NPM : **22201081333**
Program Studi : **Manajemen**

Menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul :

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Perkemahan Dusun Sahabat Alam)Yang diuji pada tanggal : **06 Maret 2026** adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

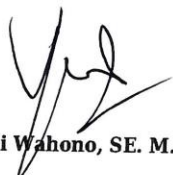
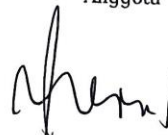
Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Tugas Akhir yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan Ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 04 Maret 2026
Yang membuat pernyataan,
Nevio Prayoga Jon Hayon

Ketua Penguji

Anggota

Anggota

**Budi Wahono, SE. M.M.****Dr. Ita Athia, S.Sos., M.M.****M. Khoirul Anwarodin
Brotohartono, S.E, M.M.**

DAFTAR RIWAYAT PENULIS



Nama Lengkap : Nevio Prayoga Jon Hayon

Tempat, Tanggal Lahir : Batu, 01 November 2001

Nomor Induk Mahasiswa : 222.01.08.1333

E-mail : nevioprayoga@gmail.com

Nama Orang Tua : -Laurensius (Ayah)
-Kasiani (Ibu)

Pendidikan :

- | | |
|-----------------------------|-----------|
| 1. SDK Sang Timur Batu | 2008-2014 |
| 2. SMPK Widyatama Batu | 2014-2017 |
| 3. SMKN 01 Batu | 2017-2020 |
| 4. Universitas Islam Malang | 2022-2026 |

Pengalaman Kerja :

MOTTO

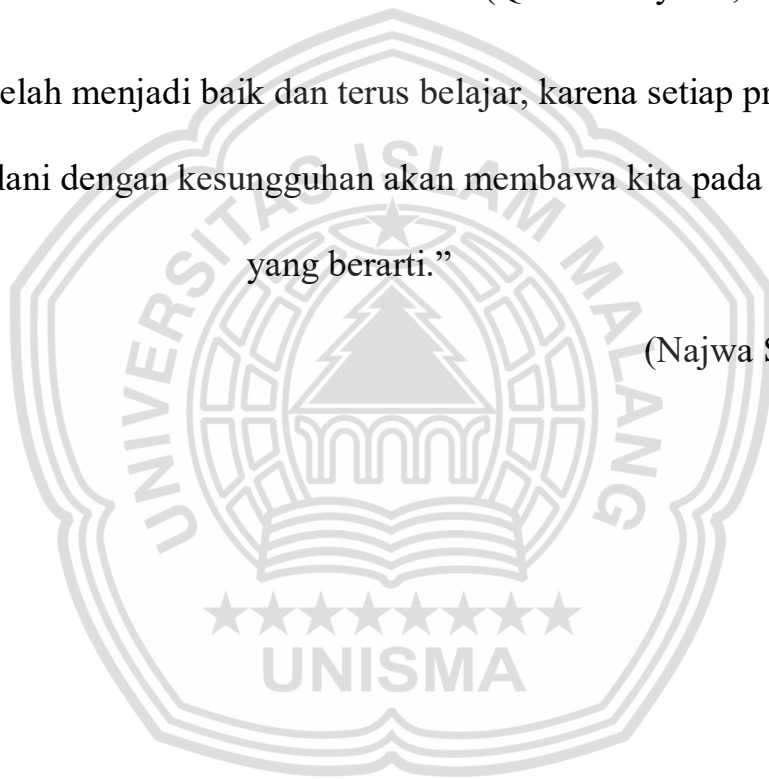
“Maka sesungguhnya Bersama kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya Bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah, 94 : 5-6)

“Jangan lelah menjadi baik dan terus belajar, karena setiap proses yang dijalani dengan kesungguhan akan membawa kita pada hasil yang berarti.”

(Najwa Shihab)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah segala puji dan Syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu dengan rasa Syukur dan Bahagia saya persembahkan rasa terimakasih saya kepada :

Allah S.W.T

Karena hanya atas izin dan karunia-Nya maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai tepat pada waktunya. Puji Syukur yang tak terhingga pada Allah SWT penguasa alam yang meridhoi dan mengabulkan segala do'a.

Kedua Orang Tua Saya

Bapak Laurensius dan Ibu Kasiani

Bapak Ibu, terimakasih untuk segala cinta, kerja keras, *support*, dan perlindungan yang tiada henti yang telah engkau berikan padaku. Terimakasih atas segala keikhlasan dalam mendidikku setiap langkah demi langkah yang ku jalani. Pengalaman, nasihat, serta do'a dan dukungan dari kalian, akan selalu aku jadikan sebagai pembelajaran dan motivasi dalam hidup.

Semoga Allah SWT melindungi kita semua

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'aalaamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada henti hingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Perkemahan Dusun Sahabat Alam)"** Skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Selama menyusun skripsi ini begitu banyak pihak yang membantu baik materil maupun imateril. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada para pihak yang sangat berpengaruh dalam perjuangan penulis menuntut ilmu hingga pada akhirnya selesai menuliskan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Laurensius, Bapak Mujiono, Ibu Kasiani dan Ibu Esti yang selalu menyayangi dengan tulus kepada penulis, yang memberikan dukungan dan motivasi untuk penulis, yang tidak pernah putus mendo'akan penulis.
2. Bapak Prof. Drs. H. Junaidi, M.Pd., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Malang.
3. Bapak Afifudin, SE., M.S.A, Ak selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
4. Bapak Dr. M. Ridwan Basalamah, S.E., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
5. Bapak Budi Wahono, SE.M.M. selaku dosen pembimbing utama skripsi atas diskusi-diskusi, bantuan, literatur dan bimbingan beliau.

6. Ibu Ita Athia, S.Sos., M.M. selaku dosen pembimbing pendamping skripsi atas bantuan, arahan, diskusi-diskusi dan bimbingan beliau.
7. Bapak M. Khoirul Anwarodin Brotosuharto, S.E, M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama berkuliah di Universitas Islam Malang.
9. Teman-teman dekat saya, Khusnul Irawati, Hilda Angeningtyas R., dan seluruh keluarga besar kelas Reg. B angkatan 2022 (Anik Yuliani, Aldo, Adi, Adit, Amel, Angga, Farel, Ike, Hasby, Nita, Resti, Rian, Rochman, Salsa, Sandra, Sauqi, Sya Sya, Urmila, Naya, Virga, Zahra, Putri). Terimakasih atas do'a dan *support* yang telah kalian berikan selama ini.
10. Teman-teman KSM-T Desa Ampeldento, Karangploso. Terimakasih untuk setiap dukungan, semangat, dan bantuannya, kebersamaannya, serta do'anya selama ini.
11. Terimakasih untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. telah membantu dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritikan akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak sengaja. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Malang, 10 Maret 2026

Penulis

Nevio Prayoga Jon Hayon

NPM : 22201081333



ABSTRAKSI

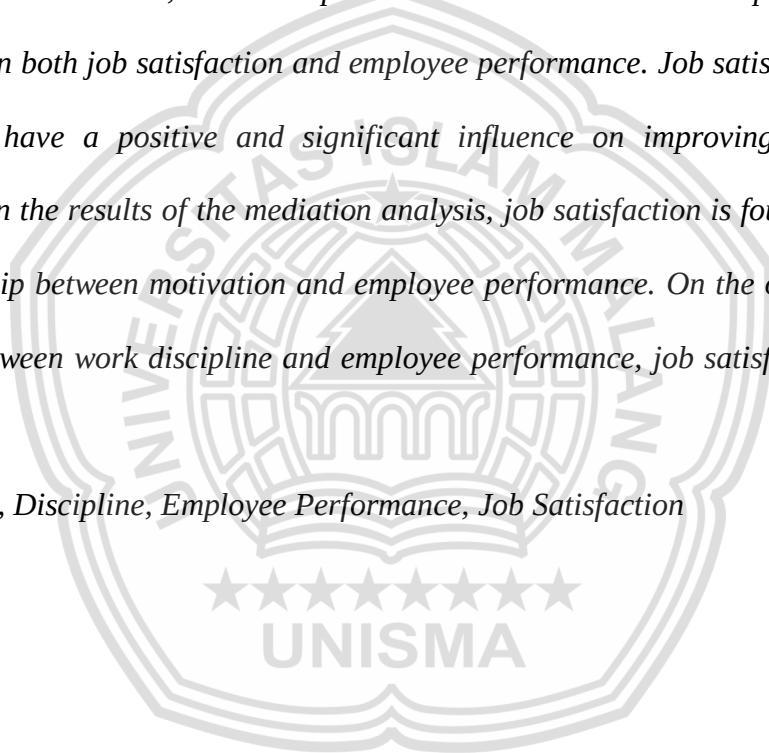
Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Perkemahan Dusun Sahabat Alam). Jumlah sampel yang berhasil terkumpul sebanyak 40 responden. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dan PROCESS dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkemahan Dusun Sahabat Alam, namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis mediasi, kepuasan kerja diketahui mampu memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Di sisi lain, pada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berperan sebagai mediator sebagian (*partial mediation*).

Kata kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine and explain the influence of motivation and work discipline on employee performance through job satisfaction as a mediator (a study of employees at the Perkemahan Dusun Sahabat Alam). A sample size of 40 respondents was collected. The analysis tools used were Multiple Linear Regression and PROCESS using SPSS. The results indicate that motivation has a positive and significant influence on employee job satisfaction at the Sahabat Alam Hamlet Campsite, but does not have a significant direct impact on employee performance. Meanwhile, work discipline has been shown to have a positive and significant influence on both job satisfaction and employee performance. Job satisfaction has also been shown to have a positive and significant influence on improving employee performance. Based on the results of the mediation analysis, job satisfaction is found to fully mediate the relationship between motivation and employee performance. On the other hand, in the relationship between work discipline and employee performance, job satisfaction acts as a partial mediator.

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance, Job Satisfaction



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dinamika persaingan usaha yang kian intensif, sumber daya manusia menempati posisi strategis sebagai elemen krusial yang menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Meski demikian, banyak organisasi masih mengalami kesulitan dalam mengelola SDM secara maksimal. Beberapa permasalahan umum yang sering dihadapi meliputi rendahnya motivasi kerja, lemahnya disiplin karyawan, serta menurunnya tingkat kepuasan terhadap pekerjaan. Situasi tersebut pada akhirnya berimbas pada penurunan kinerja individu dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Hammar et al., 2022). Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemennya adalah pengelolaan sumber daya manusia agar mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Keberhasilan serta kinerja perusahaan dapat tercermin dari hasil kerja yang dicapai oleh para karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan menuntut setiap karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal, karena tingkat kinerja karyawan akan berdampak langsung pada kinerja dan keberhasilan perusahaan (Laeliah et al., 2025).

Kinerja karyawan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian kerja organisasi secara keseluruhan., dengan kata lain performa karyawan mencerminkan performa organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan mencakup hasil yang bersifat *finansial* maupun *non-finansial*, yang secara langsung berhubungan dengan kinerja dan kesuksesan organisasi. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang ditunjukkan di tempat kerja, yang berdampak pada pencapaian hasil yang diharapkan oleh organisasi, mencakup aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Utomo et al., 2024). Situasi yang terjadi di Perkemahan Dusun

Sahabat Alam, pengelolaan kinerja karyawan di tempat ini sudah memulai dengan prosedur/ tata urutan dalam membentuk sebuah organisasi kepegawaian dengan tepat dan benar, mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pengembangan dan penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan kepegawaian. Namun, seiring berjalannya waktu, muncul beberapa permasalahan yang tidak dapat dihindari dan perlu segera ditangani agar persoalan tersebut dapat terselesaikan dengan cepat dan tidak berkembang menjadi lebih besar. Semua permasalahan terjadi bersumber dari mulai mudarnya sikap konsiten disiplin pada karyawan yang bekerja disana.

Tabel 1. 1 Rekap Keterlambatan Selama Bulan Juni - Agustus 2025

Section	Jumlah Karyawan	Total Hadir Seharusnya	Total Keterlambatan	Presentase Kedisiplinan
Tim Kebun	10 orang	780 hari	20 hari	97, 43%
Tim Dapur	10 orang	780 hari	25 hari	96, 79%
Tim Outbound	10 orang	780 hari	18 hari	97, 69%
Casual	10 orang	360 hari	10 hari	97, 22%
Total	40 Orang	2700 hari	73 hari	

Sumber: Data Perkemahan diolah peneliti, 2026

Seorang pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi tentu tidak terlepas dari hasil kerja yang dinilai berdasarkan tingkat pencapaian hasil kerja yang sesuai kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dan efektifitas kerja. Hasil kerja ini tentu tidak mudah dicapai tanpa mengupayakan kualitas kerja karyawan terus ditingkatkan secara terencana, terarah dan berkesinambungan (Dwinanda & Hidayat, 2024). Melalui penelitiannya Susanti & Aesah (2022) menunjukkan bahwa, Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pemberian motivasi secara berkelanjutan dapat mendorong peningkatan kinerja individu dalam organisasi. Namun demikian, temuan tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizky & Maksun (2024) hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Menurut Gunawan & Sucipto (2022), motivasi kerja merupakan salah satu elemen penting yang mendorong seseorang

untuk melaksanakan suatu pekerjaan, baik berasal dari dalam diri sendiri maupun dari pengaruh luar. Dorongan internal bisa muncul dari keinginan untuk memperoleh kepuasan pribadi, sedangkan dorongan eksternal biasanya berupa pencapaian target atau tujuan yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Motivasi pegawai yang sekarang terjadi di Perkemahan Dusun Sahabat Alam kurang stabil dan mengalami sedikit penurunan khususnya dari faktor eksternal. Hal ini dijelaskan oleh pemiliknya yang menjelaskan terdapat beberapa pekerjaan yang tidak memenuhi target dalam pengerjaannya, seperti kala waktu disaat pembangunan perkemahan baru yang harus memakan keterlambatan yang cukup lama. Kejadian ini tentu membuat kerugian bagi pemiliknya yang sudah memiliki rencana terstruktur diawal, sehingga harus memikirkan apa perencanaan yang harus dilakukan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi agar dapat segera terselesaikan.

Tabel 1. 2 Rekap Capaian Kerja Karyawan

Jenis Pekerjaan	Target	Hasil	Keterangan
Pembangunan Infrastruktur (Pembangunan perkemahan baru)	Total pengerjaan selesai 4 bulan	Total pengerjaan selesai 4,5 bulan	Tidak memenuhi target
Jumlah mencari tamu menginap tiap minggu	14 grup tiap minggu	5-10 grup tiap minggu	Tidak memenuhi target
Ketepatan waktu menyajikan makanan untuk tamu menginap	30 menit sebelum jam makan	Tepat dijam makan	Tidak memenuhi target

Sumber: Data Perkemahan diolah peneliti, 2026

Motivasi dapat dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi ini bisa berasal dari dalam individu, yaitu kesadaran pribadi akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan yang dikenal sebagai motivasi intrinsik. Selain itu, motivasi juga bisa datang dari faktor eksternal, yaitu kondisi yang menuntut seseorang untuk bekerja secara optimal, dapat disimpulkan bahwa, motivasi berfungsi sebagai dorongan yang mengarahkan seseorang menuju tujuan tertentu, dan jarang terjadi tanpa hasil (Adam et al., 2021). Menurut penelitian terdahulu oleh Dwinanda & Hidayat (2024), motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja individu

dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi, temuan tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Erika (2022), secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operasional paling penting dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, peningkatan tingkat disiplin pegawai berimplikasi pada perbaikan kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, tanpa penerapan disiplin yang memadai, pencapaian kinerja optimal akan sulit terwujud, organisasi akan kesulitan meraih hasil yang maksimal. Disiplin juga berperan sebagai sarana peringatan bagi pegawai yang enggan mengubah sikap dan perilaku yang kurang baik, seorang pegawai dianggap memiliki disiplin yang baik apabila ia menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang telah dipercayakan kepadanya (Delimawati, 2021). Namun sekarang yang terjadi saat ini di Perkemahan Dusun Sahabat Alam, Lasah, Tawangargo menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun akibat rendahnya semangat dan disiplin kerja. Kedisiplinan yang lemah ini terlihat dari perilaku karyawan yang terkadang sering terlambat, mengabaikan jam kerja, bersantai, menunda pekerjaan, dan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan dan menurunnya kinerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah menjadi kewajiban mereka, jika situasi ini tidak diperbaiki, tujuan organisasi akan sulit tercapai. Sifat disiplin yang ada pada diri seseorang memegang peranan penting dalam menentukan kualitas kerjanya. Seseorang dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih produktif dibandingkan mereka yang tingkat disiplinnya rendah, karena semangat, antusiasme, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya akan mendorongnya untuk memberikan usaha terbaik dalam bekerja (S. Rahayu & Dahlia, 2023). Menurut penelitian terdahulu oleh Susanti & Aesah (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut juga sejalan

dengan penelitian Rizky & Maksum (2024) hasil menunjukkan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Tuahuns et al. (2023), menyatakan kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor penting yang berpengaruh baik bagi karyawan maupun perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki peranan yang signifikan, karena ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya hal tersebut akan menciptakan keselarasan antara harapan dan tujuan mereka dalam bekerja (Nadapdap et al., 2022). Perkemahan Dusun Sahabat Alam juga memiliki sedikit permasalahan yang sedang terjadi. Pertama, karyawan cenderung kurang adanya rasa untuk menerapkan keterampilan untuk membantu pemilik dalam berinovasi akan hal baru. Kedua, terdapat adanya karyawan yang sedikit kurang profesional kerja yang membuat munculnya sikap kurang respect dari teman sesama kerjanya. Ketiga, terdapat beberapa peralatan yang harus sudah *upgrade* tetapi masih dalam pertimbangan pemiliknya, hal ini membuat sedikit keluhan bagi karyawan yang bekerja. Menurut Azhar et al. (2020), jika karyawan merasa puas akan pekerjaannya biasanya memiliki rasa loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan dibandingkan dengan mereka yang tidak merasakan kepuasan tersebut. Penelitian terdahulu oleh Firya & Hadi Sucipto (2024) hasil penelitian ini mengatakan bahwa kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan temuan oleh Triastuti et al. (2021) yang menghasilkan, bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, fenomena ini menunjukkan perlunya penelitian untuk menemukan cara-cara efektif memotivasi karyawan, meningkatkan kedisiplinan, serta memperkuat kinerja karyawan. Penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang

berjudul, pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi studi pada karyawan perkemahan dusun sahabat alam.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perkemahan Dusun Sahabat Alam?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perkemahan Dusun Sahabat Alam?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perkemahan Dusun Sahabat Alam?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perkemahan Dusun Sahabat Alam?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perkemahan Dusun Sahabat Alam?
6. Bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan Perkemahan Dusun Sahabat Alam?
7. Bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan Perkemahan Dusun Sahabat Alam?

1.2.1 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis sejauh mana motivasi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Perkemahan Dusun Sahabat Alam.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perkemahan Dusun Sahabat Alam.
3. Menganalisis dampak disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkemahan Dusun Sahabat Alam.

4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap tingkat kinerja karyawan Perkemahan Dusun Sahabat Alam.
5. Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Perkemahan Dusun Sahabat Alam.
6. Menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan Perkemahan Dusun Sahabat Alam.
7. Menguji fungsi kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di Perkemahan Dusun Sahabat Alam.

1.2.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Bidang Ilmu

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermakna dalam pengembangan kajian teoritis mengenai motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, khususnya pada karyawan Perkemahan Dusun Sahabat Alam.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antara motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja di wilayah yang berbeda. Penelitian ini juga dapat membuka peluang pengembangan model teoritis yang baru tentang hubungan antara faktor – faktor dalam konteks yang lebih luas.

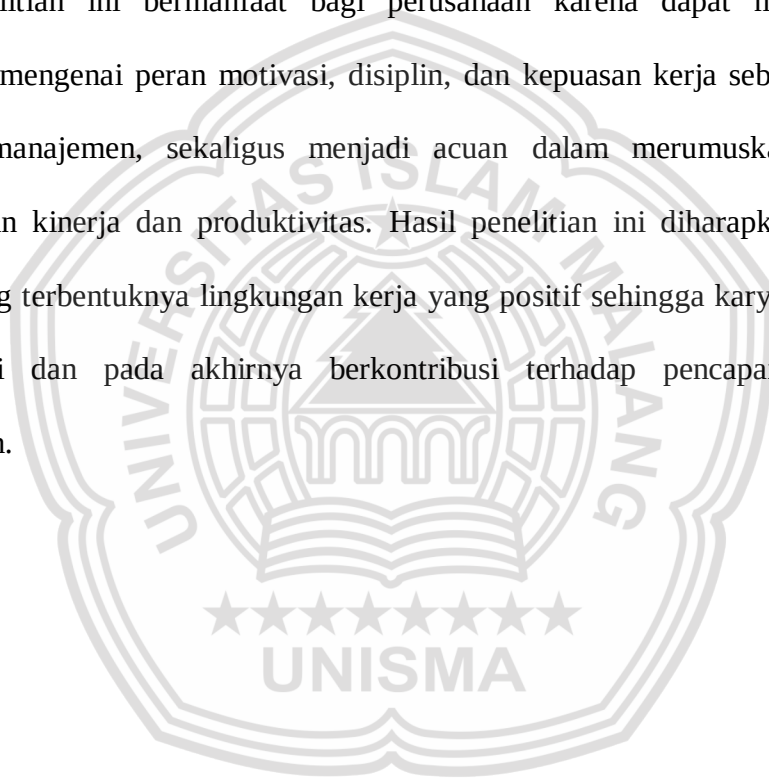
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini bermanfaat bagi karyawan karena dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja. Melalui penelitian ini, karyawan terdorong untuk lebih disiplin, termotivasi, serta menjaga kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas sekaligus memberikan kontribusi yang lebih baik bagi keberhasilan perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai peran motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja sebagai bahan evaluasi manajemen, sekaligus menjadi acuan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja dan produktivitas. Hasil penelitian ini diharapkan mampu mendukung terbentuknya lingkungan kerja yang positif sehingga karyawan lebih termotivasi dan pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian di atas menyimpulkan bahwa:

1. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perkemahan dusun sahabat alam.
2. Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perkemahan dusun sahabat alam.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perkemahan dusun sahabat alam.
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perkemahan dusun sahabat alam.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perkemahan dusun sahabat alam.
6. Variabel kepuasan kerja memediasi penuh (*full mediation*) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perkemahan dusun sahabat alam.
7. Variabel kepuasan kerja memediasi sebagian (*partial mediation*) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perkemahan dusun sahabat alam.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah populasi yang relatif terbatas, yaitu hanya sebanyak 40 orang karyawan. Jumlah tersebut menyesuaikan dengan total tenaga kerja yang terdapat pada objek penelitian. Kondisi ini menyebabkan hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi apabila diterapkan pada organisasi lain dengan jumlah responden yang lebih besar atau karakteristik yang berbeda.

2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin kerja, serta satu variabel mediasi, yakni kepuasan kerja. Sementara itu, kinerja karyawan pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan tingkat kompetensi individu, yang belum diakomodasi dalam model penelitian ini.
3. Penggunaan metode PROCESS macro meskipun telah sesuai dengan tujuan penelitian, tetap memiliki keterbatasan dalam menangkap kompleksitas hubungan antarvariabel secara lebih mendalam dibandingkan dengan metode analisis lain, seperti Structural Equation Modeling (SEM).

5.3 Saran

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan lokasi penelitian pada organisasi atau sektor usaha lain yang memiliki karakteristik berbeda, sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.
2. Penelitian selanjutnya dianjurkan untuk melibatkan variabel lain yang relevan dalam memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta kompetensi kerja, agar model penelitian menjadi lebih lengkap dan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara lebih optimal.
3. Penelitian berikutnya direkomendasikan untuk menerapkan pendekatan analisis yang lebih komprehensif agar mampu menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan akurat., seperti Structural Equation Modeling (SEM), agar dapat menganalisis hubungan antarvariabel secara simultan dan lebih mendalam, termasuk pengujian model pengukuran dan model struktural secara bersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- am, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1), 48–56. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- ar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- rani, D., & Sohiron, S. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(02), 1974–1987. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511>
- imawati. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rutan Palembang. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/https://doi.org/10.36546/jm.v9i4.500>
- inanda, G., & Hidayat, M. (2024). Analisis Disiplin dan MOTivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat (Studi Kasus Biro Umum). *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 13(2), 261–273.
- ka, M. A. F. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- ida, & Sri Hartono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 26.
- imah, Y.M, E., Darna, & Abdillah. (2022). Implementasi Tingkat Kebutuhan Manusia Menurut Teori Maslow Pada Pekerja Perbankan Syariah Dan Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement. *Ekonomi & Bisnis*, 21(1), 79–87. <https://doi.org/10.32722/eb.v21i1.4572>
- ya, A., & Hadi Sucipto, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Publik Asrori & Rekan. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(1), 42–51. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i1.520>
- ozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.
- nawan, A., & Sucipto, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- nmar, Y. T. K. R., Brasit, N., & Hidayat, M. (2022). *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR) Pengaruh Kinerja terhadap Kompensasi Driver Gojek*. 2(1), 18–23.
- na, H. S. P., Trirahayu, D., & Whisnu Hendratni, T. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70–83. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634>
- syim W, Putra M, & Wijayati A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- yes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*.
- zberg, M. & S. (2011). *The Motivation to work*.
- liah, K., Riono, S. B., Kristiana, A., & Sucipto, H. (2025). *Analisis Beban Kerja , Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT Kido Mulia Indonesia)*. 5.

- slow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper & Row, 369.
- lyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- slim, M. (2021). *Muhammad Muslim: “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada ... ”* 124. 24(1), 123–134.
- lapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen: JUMMA*, 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3949>
- olaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan Spss*.
- fandy, F., Hadiyatno, D., & Arryowibowo, I. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Pelayaran Agung Samudra Di Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 411–420. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.481>
- cahya, W. A., Arisanti, N. P., & Hanandhika, A. N. (2023). Penerapan Uji Asumsi Klasik untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 472–481.
- ayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Perumpegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189. <https://www.ejournals.umma.ac.id/index.php/brand/article/view/661/515>
- ayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386.
- ky, M., & Maksum, A. H. (2024). Studi Analisis: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja Di PT. T. *Industrika : Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 8(3), 557–566. <https://doi.org/10.37090/indstrk.v8i3.1228>
- bins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Organizational behavior I. In *Choice Reviews Online* (Vol. 43, Number 01). <https://doi.org/10.5860/choice.43-0421>
- yawan, R. A., & Atapukan, W. F. (2018). Pengukuran Usability Website E-Commerce Sambal Nyoss Menggunakan Metode Skala Likert. *Compiler*, 7(1), 54–61. <https://doi.org/10.28989/compiler.v7i1.254>
- gijyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- anti, F., & Aesah, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT RAKHA GUSTIAWAN. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- astuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari, K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 147–156. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196>
- thuns, V. B., Soleman2)*, 1); Marwan Man, & Husen3), ; dan Zulaiha. (2023). *PENGARUH STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI PADA RSUD DR. H. CHASAN BOESOIRIE TERNATE)* Vikram B Tuahuns 1) ;

Marwan Man Soleman 2)*; dan Zulaiha Huse. 11(1), 18–38.
<https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS18JMS:JURNALMANAJEMENSINERGI>
<https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS>

mo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 423–432. <https://doi.org/10.37034/infec.v6i2.921>

nihi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.

