

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KONTRUKSI HARAPAN SEJAHTERA DIMODERASI KEPUASAN KERJA**Giofani Jati Nugroho^{1*}, Herman Paleni², Wisdalia Maya Sari³**^{1, 2, 3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,
Universitas Bina Insan, Lubuklinggau, Indonesia*Email Korespondensi: giofani.j@univbinainsan.ac.id**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta menguji peran kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontruksi Harapan Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas 31 karyawan PT. Kontruksi Harapan Sejahtera, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 3.0. Pengujian hipotesis dilakukan melalui bootstrapping dengan 5.000 iterasi pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,312 dan p-value 0,005. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,348 dan p-value 0,002. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,275 dan p-value 0,016. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memoderasi dan memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien moderasi 0,215 dan p-value 0,026, serta memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien moderasi 0,198 dan p-value 0,037. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja; disiplin kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan; PLS-SEM.

Article History

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang dan Sektor Konstruksi**

Di era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin dinamis, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM tidak hanya berperan sebagai elemen operasional, melainkan sebagai aset strategis yang menggerakkan seluruh lini aktivitas organisasi. Dalam konteks industri jasa konstruksi di Indonesia, kompleksitas pekerjaan, risiko proyek yang tinggi, ketatnya tenggat waktu (*deadline*), serta standar mutu yang presisi menuntut setiap lini tenaga kerja untuk menampilkan kinerja optimal secara konsisten.

PT. Kontruksi Harapan Sejahtera merupakan salah satu entitas bisnis yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan infrastruktur. Sebagai perusahaan yang menangani proyek-proyek keteknikan dan pembangunan, efisiensi operasional dan penyelesaian proyek secara tepat waktu merupakan *key performance indicator* (KPI) utama. Kegagalan dalam mencapai

kesesuaian target fisik proyek, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, hingga potensi *over-budget* kerap kali bersumber dari penurunan kinerja para pegawai di lapangan maupun di tingkat administratif. Oleh karena itu, pengelolaan performa individu karyawan menjadi fokus perhatian utama manajemen.

1.2 Fenomena dan Gambaran Permasalahan SDM

Berdasarkan prasurevei dan observasi awal yang dilakukan pada PT. Kontruksi Harapan Sejahtera, teridentifikasi sejumlah dinamika operasional yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan secara menyeluruh. Hal ini terlihat dari fluktuasi pencapaian target kerja bulanan, timbulnya pengerjaan ulang (*rework*) akibat ketidaktepatan operasional, serta tingginya tingkat keterlambatan kehadiran pada beberapa periode kerja.

Indikasi permasalahan ini ditengarai dipengaruhi oleh dua faktor dominan, yaitu **Motivasi Kerja** dan **Disiplin Kerja**. Di satu sisi, dorongan psikologis karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik kerap mengalami pasang surut yang dipengaruhi oleh skema insentif, beban kerja operasional yang pekat, serta iklim organisasi. Di sisi lain, tingkat kedisiplinan kerja—seperti kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), ketepatan waktu jam kerja, dan penyelesaian tugas tepat waktu—masih menunjukkan variabilitas yang signifikan antar-departemen.

Selain motivasi dan disiplin kerja, variabel **Kepuasan Kerja** juga diduga memainkan peran penting. Karyawan yang merasa puas terhadap kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, dan hubungan antarrekan kerja diperkirakan akan merespons motivasi dan aturan disiplin secara lebih positif. Dengan kata lain, kepuasan kerja diduga mampu memperkuat atau memoderasi dampak dorongan motivasi dan ketegasan disiplin terhadap performa aktual karyawan.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fenomena operasional yang disajikan, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontruksi Harapan Sejahtera?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontruksi Harapan Sejahtera?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontruksi Harapan Sejahtera?
4. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontruksi Harapan Sejahtera?
5. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontruksi Harapan Sejahtera?

1.4 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, tujuan mendasar dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kontruksi Harapan Sejahtera.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kontruksi Harapan Sejahtera.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kontruksi Harapan Sejahtera.
4. Untuk menganalisis peran moderasi kepuasan kerja dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis peran moderasi kepuasan kerja dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Kontribusi Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi substantif dalam dua aspek utama:

1. Kontribusi Kontribusi Teoritis: Memberikan sumbangan empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam memperkaya literatur mengenai *Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang melibatkan variabel moderasi (*moderating effect*) pada perusahaan sektor jasa konstruksi skala menengah.
2. Kontribusi Kontribusi Praktis: Menjadi rujukan strategis bagi jajaran manajemen PT. Kontruksi Harapan Sejahtera dalam merumuskan kebijakan evaluasi kinerja, perancangan skema motivasi, formulasi aturan kedisiplinan, serta perbaikan tingkat kepuasan kerja pegawai demi menciptakan sinergi operasional yang kompetitif.

1.6 Celah Penelitian (Research Gap)

Meskipun kajian mengenai motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu (misalnya Hasibuan, 2019; Mangkunegara, 2017; Robbins & Judge, 2018), sebagian besar penelitian memposisikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (mediasi) atau sekadar variabel independen langsung. Masih terbatas kajian yang menguji

****kepuasan kerja sebagai variabel moderasi**** (*pure/quasi moderator*) yang secara eksplisit memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, khususnya pada konteks spesifik industri jasa konstruksi lokal yang memiliki tingkat ketidakpastian kerja dan tekanan operasional tinggi.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan oleh Hasibuan (2019) sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kinerja karyawan (*employee performance*) pada hakikatnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Robbins & Judge (2018), kinerja karyawan dipengaruhi secara kompleks oleh faktor kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), serta kesempatan (*opportunity*). Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada kriteria penilaian standar, meliputi:

Kualitas Hasil Kerja: Tingkat presisi, kerapihan, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar operasional teknis.

Kuantitas Hasil Kerja: Volume atau jumlah output pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Ketepatan Waktu (Timeliness): Efisiensi penyelesaian tugas sesuai dengan tenggat waktu (*schedule*) yang ditetapkan.

Efektivitas Efektivitas Sumber Daya: Kemampuan memanfaatkan sarana, prasarana, dan anggaran secara optimal tanpa pemborosan.

Kemandirian & Kerjasama: Kemampuan menjalankan fungsi kerja tanpa pengawasan konstan serta berinteraksi harmonis dalam tim.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis atau dorongan internal dan eksternal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu menuju pencapaian tujuan pekerjaan tertentu (Uno, 2021). Teori Dua Faktor Herzberg (*Two-Factor Theory*) membagi motivasi ke dalam faktor pemuas (*motivators*) seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, serta faktor pemelihara (*hygiene factors*) seperti gaji dan kondisi kerja.

Indikator pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini disesuaikan dengan pandangan Sedarmayati (2018), mencakup: (1) Dorongan mencapai tujuan (*achievement drive*), (2) Tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, (3) Pengakuan atas prestasi kerja, dan (4) Peluang pengembangan karier.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan pasif, melainkan bentuk dorongan internal untuk bertindak selaras dengan tata tertib organisasi demi tercapainya efisiensi kolektif.

Indikator disiplin kerja mengacu pada Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2019), yaitu: (1) Taat terhadap standar jam kerja (kehadiran dan ketepatan waktu), (2) Taat terhadap instruksi kerja dan SOP, (3) Kepatuhan terhadap aturan berpakaian dan keselamatan kerja, serta (4) Etika dan norma kerja di lingkungan perusahaan.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) diartikan oleh Handoko (2020) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang puas cenderung memiliki keterikatan (*engagement*) yang tinggi dan menunjukkan perilaku kewargaan organisasi (*organisational citizenship behavior*).

Indikator kepuasan kerja dalam kajian ini mengacu pada *Job Descriptive Index* (JDI) yang dimodifikasi (Luthans, 2015), meliputi: (1) Kepuasan terhadap beban dan jenis pekerjaan, (2) Kepuasan terhadap finansial/kompensasi, (3) Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan/supervisi, (4) Kepuasan terhadap rekan kerja, dan (5) Kepuasan terhadap peluang promosi.

2.5 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (\$H_1\$): Karyawan yang memiliki dorongan motivasi yang tinggi akan mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Penelitian terdahulu oleh Pratama & Setiawan (2021) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (\$H_2\$): Tingkat kedisiplinan yang tinggi meminimalisir pemborosan waktu kerja dan menekan angka kesalahan teknis operasional. Peneliti terdahulu seperti Rahayu et al. (2020) menemukan kepatuhan disiplin meningkatkan performa individu.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (\$H_3\$): Rasa puas terhadap lingkungan dan imbalan kerja mendorong karyawan bekerja lebih tekun dan berdedikasi tinggi (Sutrisno, 2019).

Peran Moderasi Kepuasan Kerja (\$H_4\$ & \$H_5\$): Kepuasan kerja bertindak sebagai katalisator psikologis. Ketika karyawan merasa satisfied, dorongan motivasi internal (\$H_4\$) dan kepatuhan terhadap aturan kedisiplinan (\$H_5\$) akan terkonversi menjadi peningkatan kinerja yang jauh lebih optimal dibanding ketika karyawan merasa tidak puas.

2.6 Kerangka Pemikiran Konseptual

Berdasarkan pemaparan landasan teori dan perumusan hipotesis, kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan antar variabel utama (Motivasi Kerja \$X_1\$, Disiplin Kerja \$X_2\$, Kepuasan Kerja \$Z\$, dan Kinerja Karyawan \$Y\$) sebagai berikut:

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian dan Lokasi

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk menguji tingkat hubungan dan pengaruh kasualitas antar variabel yang diteliti. Penelitian dilaksanakan

di lokasi operasional PT. Kontruksi Harapan Sejahtera pada rentang bulan Januari hingga Mei 2026.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai tetap dan kontrak pada PT. Kontruksi Harapan Sejahtera yang berjumlah 31 orang. Mengingat ukuran populasi yang tergolong kecil dan terbatas (*small sample size*), maka teknik penarikan sampel yang digunakan adalah **Non-Probability Sampling dengan metode Sampling Jenuh (Sensus)**. Dengan demikian, sampel aktual penelitian ini adalah seluruh anggota populasi sejumlah $N = 31$ responden.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk mentransformasikan konsep teoritis ke dalam indikator terukur menggunakan Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).

Motivasi Kerja (MX_1): Pengukuran dorongan internal/eksternal melalui 6 butir pernyataan indikator (MK1 - MK6).

Disiplin Kerja (MX_2): Pengukuran kepatuhan jam kerja dan aturan melalui 6 butir pernyataan indikator (DK1 - DK6).

Kepuasan Kerja (MX_3): Pengukuran tingkat kepuasan terhadap kompensasi dan lingkungan melalui 6 butir indikator (KK1 - KK6).

Kinerja Karyawan (MY): Pengukuran kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja melalui 8 butir indikator (KN1 - KN8).

3.4 Metode Analisis Data: PLS-SEM

Analisis data dilakukan menggunakan teknik *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berbasis varian dengan bantuan software **SmartPLS 3.0**. Pemilihan PLS-SEM sangat tepat untuk penelitian ini karena: (1) Ukuran sampel relatif kecil ($N = 31$), (2) Model melibatkan efek moderasi kompleks, dan (3) PLS-SEM tidak mensyaratkan asumsi normalitas data yang ketat.

Tahapan evaluasi model komposit PLS-SEM meliputi dua langkah mendasar (Hair et al., 2019):

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden Penelitian

Berdasarkan data kuesioner yang dikumpulkan dari 31 responden karyawan PT. Kontruksi Harapan Sejahtera, gambaran demografi responden tersaji pada Tabel 2 di halaman berikutnya.

4.2 Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

Pengujian validitas konvergen (*convergent validity*) dilakukan dengan memeriksa nilai *Outer Loadings* untuk setiap indikator. Berdasarkan hasil olahan SmartPLS 3.0, seluruh butir indikator memiliki nilai loading di atas 0,70, dan nilai AVE untuk setiap variabel berada di atas kriteria batas minimum 0,50.

Hasil pengujian validitas konvergen pada Tabel 3 menegaskan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 dan *Composite Reliability* > 0,70, yang membuktikan bahwa seluruh instrumen teruji reliabel dan konsisten secara internal.

4.3 Evaluasi Structural Model (Inner Model)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk mengetahui daya jelaskan model prediktif melalui nilai koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan nilai R^2 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,782^{**}$.

4.4 Pengujian Hipotesis dan Analisis Moderasi

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan metode *non-parametric bootstrapping* dengan 5.000 iterasi. Pengujian signifikansi menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), di mana hipotesis diterima jika nilai $t_{\text{statistik}} > 1,96$ dan $p_{\text{value}} < 0,05$.

4.5 Pembahasan Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H_1 Diterima):

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,312$, $t = 2,845$, $p < 0,05$). Temuan ini mengonfirmasi Teori Dua Faktor Herzberg, di mana dorongan prestasi dan penghargaan finansial/non-finansial terbukti meningkatkan produktivitas karyawan proyek konstruksi. Pegawai yang termotivasi memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mengatasi hambatan teknis di lapangan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H_2 Diterima):

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,348$, $t = 3,112$, $p < 0,05$). Nilai koefisien jalur disiplin kerja yang lebih besar dibanding motivasi mengindikasikan bahwa dalam karakter operasional perusahaan konstruksi, kepatuhan terhadap jadwal, SOP ketat, serta efisiensi jam kerja merupakan pendorong utama tercapainya target fisik proyek.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H_3 Diterima):

Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,275$, $t = 2,410$, $p < 0,05$). Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan internal, keadilan gaji, dan iklim supervisi akan menampilkan performa kerja yang lebih stabil dan menunjukkan loyalitas tinggi.

4. Peran Moderasi Kepuasan Kerja pada Motivasi (H_4 Diterima):

Pengujian interaksi ($X_1 \times Z$) menghasilkan koefisien moderasi sebesar 0,215 ($p = 0,026 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja bertindak sebagai **Quasi Moderator** (Moderasi Semu) yang bersifat **memperkuat** (*strengthening effect*) pengaruh motivasi terhadap kinerja. Ketika karyawan merasa satisfied, dorongan motivasi akan terakselerasi menjadi kinerja aktual yang jauh lebih tinggi.

5. Peran Moderasi Kepuasan Kerja pada Disiplin (H_5 Diterima):

Hasil analisis interaksi ($X_2 \times Z$) menunjukkan nilai koefisien 0,198 ($p = 0,037 < 0,05$). Kepuasan kerja terbukti memoderasi dan memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan yang dijalankan dalam suasana kepuasan kerja tinggi tidak dirasakan sebagai beban penekanan aturan, melainkan sebagai bentuk kesadaran profesional yang berdampak langsung pada kualitas hasil kerja.

5. IMPLIKASI MANAJERIAL DAN KETERBATASAN

5.1 Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa implikasi manajerial terapan disarankan bagi pimpinan dan manajemen PT.

Kontruksi Harapan Sejahtera:

1. Penguatan Sistem Pengawasan Disiplin Prosedural: Mengingat disiplin kerja merupakan prediktor dominan ($\beta = 0,348$), manajemen perlu menyempurnakan sistem absensi digital berbasis lokasi (*geofencing*) serta memberlakukan SOP keselamatan kerja (K3) yang terintegrasi dengan pemotongan atau pemberian poin insentif.
2. Penyelarasan Skema Motivasi Ekstrinsik & Intrinsik: Perusahaan perlu merancang program penghargaan bulanan (*Employee of the Month*) bagi pengawas lapangan dan staf administrasi yang berhasil menyelesaikan target proyek tanpa keterlambatan dan tanpa klaim kerugian.
3. Peningkatan Kepuasan Kerja Sebagai Katalisator: Karena kepuasan kerja memoderasi dan memperkuat dampak motivasi dan disiplin, manajemen dianjurkan untuk meninjau kembali skala upah yang adil, memberikan kepastian jenjang karier, serta menciptakan iklim komunikasi dua arah antara manajemen puncak dan tim operasional lapangan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk pengembangan penelitian selanjutnya:

Jumlah sampel terbatas hanya pada 31 karyawan di satu entitas perusahaan ($N = 31$), sehingga generalisasi hasil penelitian terbatas pada karakteristik perusahaan sejenis.

Pengumpulan data berbasis self-report kuesioner yang berpotensi memunculkan bias *social desirability*.

Variabel yang diteliti terbatas pada empat konstruk; faktor lain seperti gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan stres kerja belum tercakup dalam model saat ini.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian menggunakan PLS-SEM pada PT. Kontruksi Harapan Sejahtera, disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi dorongan motivasi kerja, semakin meningkat kinerja karyawan perusahaan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepatuhan terhadap SOP dan ketepatan waktu menjadi faktor kunci peningkatan efisiensi operasional.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja terbukti memoderasi dan memperkuat berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
5. Kepuasan kerja terbukti memoderasi dan memperkuat berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

6.2 Saran Penelitian Mendatang

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menguji perluasan model dengan menambah cakupan sampel lintas perusahaan konstruksi (multi-firm study) serta memasukkan variabel prediktor tambahan seperti *Organizational Culture*, *Leadership Style*, dan *Work Stress*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3. 0 untuk Penelitian Empiris (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31 (1), 2-24.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Ed. 2). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, A. Y., & Setiawan, B. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Konstruksi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 12(2), 115-128.
- Rahayu, S., Supriadi, E., & Kurniawan, D. (2020). Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 8(1), 45-59.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). London: Pearson Education.

- Sedarmayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Bürokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-10). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Uno, H. B. (2021). Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan dan Kerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.