



Pengaruh Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wilmar Nabati Padang

Hayuda Akbari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Email : Hayudaakbari30@gmail.com

Ramdani Bayu Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Email : ramdhani_bayu@upiypk.ac.id

Nia Nadilla

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

*Korespondensi penulis : Hayudaakbari30@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine and try to analyze the influence of discipline and cooperation on work productivity with job satisfaction as an intervening variable at PT. Wilmar Nabati Padang. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this research are employees of PT. Wilmar Nabati Padang. The research results found that there is an influence between discipline and job satisfaction. There is an influence between Collaboration on Job Satisfaction. There is an influence between discipline and work productivity. There is no influence between Collaboration on Work Productivity. There is an influence between Job Satisfaction and Work Productivity. Job Satisfaction mediates Discipline on Work Productivity. Job Satisfaction mediates Collaboration on Work Productivity.*

Keywords: *Discipline, Collaboration, Job Satisfaction, Work Productivity*

Abstract Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wilmar Nabati Padang. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Wilmar Nabati Padang. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh antara Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh antara Kerjasama terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh antara Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja. Tidak terdapat pengaruh antara Kerjasama terhadap Produktivitas Kerja. Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Kepuasan Kerja memediasi Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja. Kepuasan Kerja memediasi Kerjasama terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Kerjasama, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Produktivitas Kerja yang tidak maksimal.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan jumlah sumber daya yang digunakan. Menurut (Manne, 2021) produktivitas adalah apakah karyawan merasa menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Produktivitas yakni sebagai hubungan dengan output (barang dan jasa) terhadap input (uang, bahan dan tenaga kerja). Sedangkan menurut (Armiaty & Ariffin, 2021) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dan mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja yang efisien dan efektif. Produktivitas kerja mengukur seberapa efisien pekerjaan dilakukan. Ini dihitung dengan membagi output pekerjaan dengan input pekerjaan. Produktivitas kerja sangat penting bagi bisnis untuk beroperasi secara efisien sambil mendapatkan profit yang maksimal, memberikan produk atau layanan berkualitas, dan mendapatkan keunggulan kompetitif.

PT. Wilmar Nabati Indonesia berdiri pada tahun 1989 dengan hasil produksi berupa minyak goreng. PT. Wilmar Nabati Indonesia sebelumnya bernama Bukit Kapur Reksa BKR. PT. WINA telah berdiri sejak tahun 1989 dengan produksi utama minyak goreng. PT. Wilmar Nabati Padang berlokasi di Tlk. Bayur, Kec. Padang Sel., Kota Padang, Sumatera Barat. Berikut tabel produktivitas pada PT. Wilmar Nabati Padang Tahun 2019-2022 :

Tabel 1**Data Produktivitas Pada PT. Wilmar Nabati Padang Tahun 2019-2022**

| No | Tahun | Target (Liter) | Realisasi (Liter) | Persentase (%) |
|----|-------|----------------|-------------------|----------------|
| 1 | 2019 | 55.800.000 | 49.500.000 | 88,7% |
| 2 | 2020 | 45.000.000 | 37.300.000 | 82,8% |
| 3 | 2021 | 35.500.000 | 30.200.000 | 85,0% |
| 4 | 2022 | 38.500.000 | 32.500.000 | 84,4% |

Sumber: PT. Wilmar Nabati Padang

Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja pada PT. Wilmar Nabati Padang Tahun 2019-2022 tidak terealisasi sempurna dan tidak sesuai target. Dimana pada Tahun 2019 dengan target 55.800.000 liter hanya terealisasi 49.500.000 liter dengan capaian 88,7%, kemudian pada Tahun 2020 dengan target 45.000.000 liter hanya terealisasi 37.300.000 liter dengan capaian 82,8%, pada Tahun 2021 dengan target 35.500.000 liter hanya terealisasi 30.200.000 liter dengan capaian 85,0%, dan pada Tahun 2022 dengan target 38.500.000 liter hanya terealisasi 32.500.000 liter dengan capaian 84,4%. Terindikasi bahwa produktivitas kerja pada PT. Wilmar Nabati Padang tidak tercapai sesuai target disinyalir disebabkan oleh, kedisiplinan yang masih rendah, kerjasama yang kurang maksimal dan kepuasan kerja yang masih rendah.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah kedisiplinan. Dimana menurut (Ramdani, 2020) disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan, baik norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku di dalam organisasi atau di tengah-tengah masyarakat sedangkan (Zaenal Arifin and Sasana 2022) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Kedisiplinan kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai.

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja selain kedisiplinan adalah kerjasama. Menurut (Mauli & Mukaram, 2019), kerjasama ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Selain itu menurut (Sihaloho & Siregar, 2019) mengatakan bahwa kerjasama atau *teamwork* tidak berbeda dengan *collaboration* atau kolaborasi. Kerja sama tidak hanya

meringankan beban orang, melainkan turut membagi rata tugas atau pekerjaan yang sedang dilakukan. Agar bisa menyelesaikan suatu tugas, pihak-pihak yang terlibat di dalamnya harus percaya satu sama lain.

Selain kerjasama kepuasan kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dimana menurut (Ramdani, 2016) Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku. Sedangkan menurut (Mujiatun et al., 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar produktivitas, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya. Kepuasan karyawan sangat penting bagi karyawan untuk tetap bahagia dan juga memberikan level terbaik mereka. Karyawan yang puas adalah mereka yang sangat loyal terhadap organisasi mereka dan berpegang teguh pada itu.

Penelitian yang dilakukan oleh (Moulana et al., 2019), pengaruh kerjasama terhadap produktivitas kerja melalui variabel mediator kedisiplinan (studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). Metode penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Hasil menunjukkan bahwa kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Maria, 2020), pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada Tasik Ria Resort. Metode penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Hasil menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak & Putra Arif, 2020), pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. Metode penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kusumastuti et al., 2019), pengaruh kerjasama terhadap produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Wilmar Nabati Padang dengan memberi judul: “Pengaruh Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wilmar Nabati Padang”.

Menurut (Armiaty & Ariffin, 2021) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dan mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja yang efisien dan efektif.

Menurut (Rivai Veithzal, 2019) kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Mauli & Mukaram, 2019), kerjasama ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar produktivitas, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya.

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Wilmar Nabati padang.

H2 : Diduga kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Wilmar Nabati padang.

H3 : Diduga kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wilmar Nabati padang.

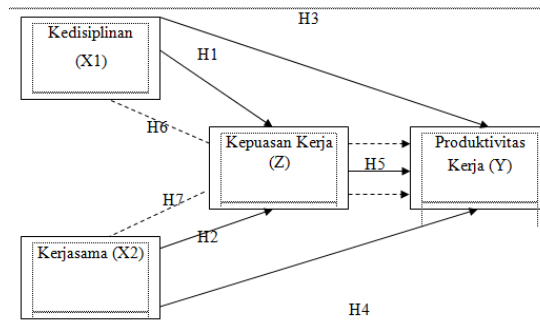
H4 : Diduga kerjasama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wilmar Nabati padang.

H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Wilmar Nabati padang.

H6 : Diduga kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Wilmar Nabati padang.

H7 : Diduga kerjasama berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Wilmar Nabati padang.

Berikut Kerangka konseptual dari penelitian ini :



Gambar. 1

Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kausalitas, yaitu penelitian yang menilai hubungan antar variabel baik hubungan dengan variabel independen maupun hubungan dengan variabel dependen, secara langsung atau secara tidak langsung. Dalam penelitian ini yang menjadi Menurut (Sugiyono, 2019), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 98 orang karyawan PT. Wilmar Nabati padang. Karena populasi PT. Wilmar Nabati padang sebanyak 98 orang. Maka semua dari populasi dijadikan sampel yaitu 98 orang karyawan PT. Wilmar Nabati padang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu sampling jenuh yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

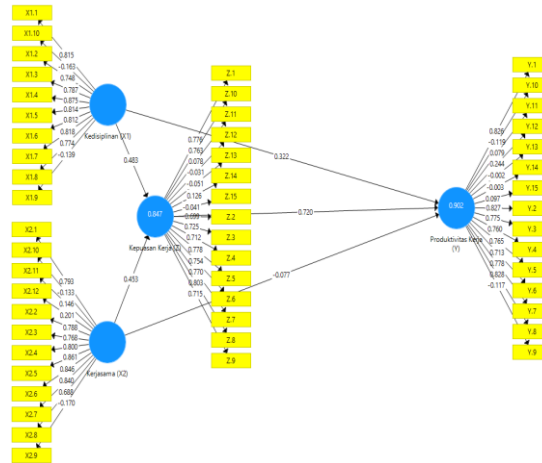
Penelitian ini adalah model *structural equation modeling* (SEM), dan lat analisis data menggunakan SmartPLS 3. Pengujian data dalam model inidilakukan melalui 2 (dua) tahap yaitu *outer model* dan *inner model*. Melalui metode SEM ini kita akan dapat mengetahui dampak atau pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Pengujian akan melalui 2 tahap tahap pertama adalah *Outer model* merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dari semua indikator atau item pertanyaan yang ada pada masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya akan dilanjutkan dengan *inner model* yaitu pengujian yang berhubungan dengan hipotesis penelitian, (Sarwono & Narimawati, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model*

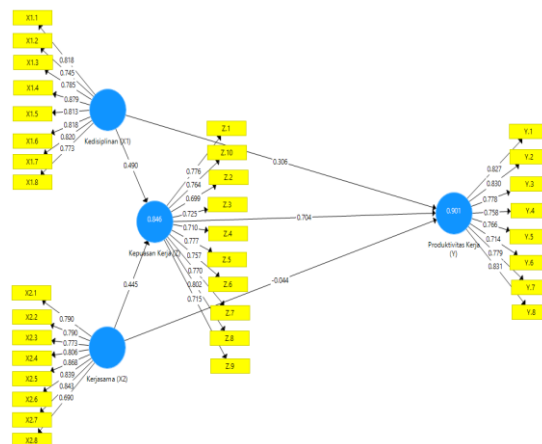
Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

Gambar 2
Hasil *Outer Loading* Sebelum Eliminasi



Pada gambar 2 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,6 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,6 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X2.9, X2.10, X2.11, X2.12, Y.9, Y.10, Y.11, Y.12, Y.13, Y.14, Y.15, Z.11, Z.12, Z.13, Z.14, Z.15).

Gambar 3
Hasil *Outer Loading* Setelah Eliminasi



Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 2:

Tabel 2
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|-------------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| Kedisiplinan (X1) | 0.923 | 0.924 | 0.937 | 0.651 |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.914 | 0.916 | 0.928 | 0.563 |
| Kerjasama (X2) | 0.920 | 0.922 | 0.935 | 0.642 |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0.911 | 0.913 | 0.928 | 0.619 |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3
Nilai Reliabilitas

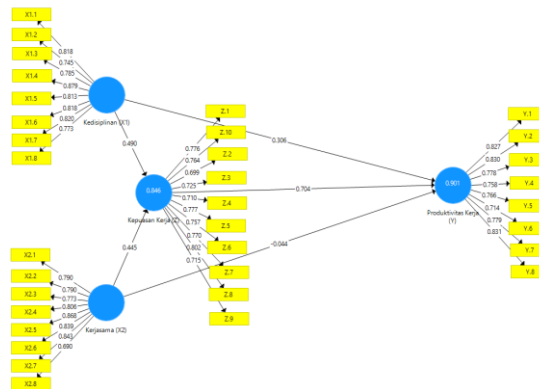
| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|-------------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| Kedisiplinan (X1) | 0.923 | 0.924 | 0.937 | 0.651 |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.914 | 0.916 | 0.928 | 0.563 |
| Kerjasama (X2) | 0.920 | 0.922 | 0.935 | 0.642 |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0.911 | 0.913 | 0.928 | 0.619 |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Persamaan Outer Model

Gambar 4
Hasil Outer Loading



Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kedisiplinan dan Kerjasama terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Kepuasan Kerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$.
- Kepuasan Kerja = $0,490 X_1 + 0,445 X_2 + e_1$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kedisiplinan, Kerjasama dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Produktivitas Kerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_1$
- Produktivitas Kerja = $0,306 X_1 - 0,044 X_2 + 0,704 Z + e_1$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4:

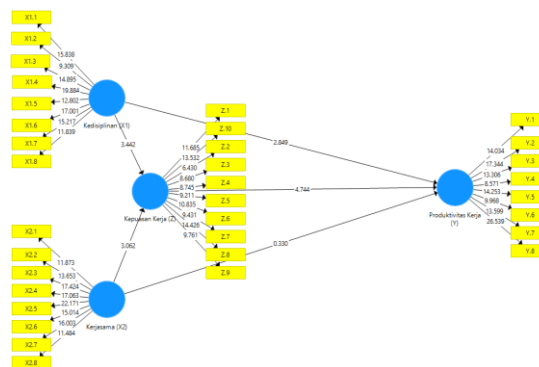
Tabel 4
Evaluasi Nilai R Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|-------------------------|----------|-------------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.846 | 0.843 |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0.901 | 0.898 |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Pada table 4 terlihat nilai R^2 konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,846 atau sebesar 84,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Kedisiplinan dan Kerjasama. Sisanya sebesar 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Produktivitas Kerja sebesar 0,901 atau sebesar 90,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Kedisiplinan, Kerjasama dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Produktivitas Kerja. Sisanya sebesar 9,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Gambar 5
Structural/Inner Model



Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 5.

Pengaruh Langsung

Tabel 5
Result For Inner Weight

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| Kedisiplinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) | 0.490 | 0.499 | 0.142 | 3.442 | 0.001 |
| Kedisiplinan (X1) -> Produktivitas Kerja (Y) | 0.306 | 0.289 | 0.108 | 2.849 | 0.005 |
| Kepuasan Kerja (Z) -> Produktivitas Kerja (Y) | 0.704 | 0.716 | 0.148 | 4.744 | 0.000 |
| Kerjasama (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) | 0.445 | 0.441 | 0.145 | 3.062 | 0.002 |
| Kerjasama (X2) -> Produktivitas Kerja (Y) | -0.044 | -0.040 | 0.133 | 0.330 | 0.742 |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Kedisiplinan, Kerjasama terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 6
Result Path Analysis

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| Kedisiplinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Produktivitas Kerja (Y) | 0.345 | 0.361 | 0.139 | 2.488 | 0.013 |
| Kerjasama (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Produktivitas Kerja (Y) | 0.314 | 0.312 | 0.115 | 2.720 | 0.007 |

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2023

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,490 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,442 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,442 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1

diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Wilmar Nabati Padang. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**. Pada variabel Kedisiplinan bahwa terdapat nilai TCR 82,3 dengan kategori baik. TCR tertinggi 86,8 dengan kategori baik, pada pernyataan “Saya selalu masuk kerja tepat waktu”. TCR terendah 78,6 dengan kategori cukup baik, pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan”.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Thuku et al., 2020), (Manurung & Sihombing, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kerjasama terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kerjasama terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,445 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,062 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,062 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Wilmar Nabati Padang. Hipotesis H2 dalam penelitian ini **diterima**. Pada variabel Kerjasama bahwa terdapat nilai TCR 82,3 dengan kategori baik. TCR tertinggi 85,8 dengan kategori baik, pada pernyataan “Salau ada pengarahan yang bagus untuk tim menjalankan tugasnya”. TCR terendah 79,4 dengan kategori cukup baik, pada pernyataan “Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan”.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Moulana et al., 2019), (Nova, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kerjasama terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja yaitu 0,306 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,005 kecil dari alpha 5% yaitu $0,005 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,849 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik

dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,849 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Wilmar Nabati Padang. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **diterima**. Pada variabel Kedisiplinan bahwa terdapat nilai TCR 82,3 dengan kategori baik. TCR tertinggi 86,8 dengan kategori baik, pada pernyataan “Saya selalu masuk kerja tepat waktu”. TCR terendah 78,6 dengan kategori cukup baik, pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan”.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Nyabuti et al., 2019), (Simanjuntak & Putra Arif, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Kerjasama terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Kerjasama terhadap Produktivitas Kerja yaitu -0,044 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kerjasama terhadap Produktivitas Kerja adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,742 besar dari alpha 5% yaitu $0,742 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,330 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,330 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Wilmar Nabati Padang. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **ditolak**. Pada variabel Kerjasama bahwa terdapat nilai TCR 82,3 dengan kategori baik. TCR tertinggi 85,8 dengan kategori baik, pada pernyataan “Salau ada pengarahan yang bagus untuk tim menjalankan tugasnya”. TCR terendah 79,4 dengan kategori cukup baik, pada pernyataan “Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan”.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Kusumastuti et al., 2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Kerjasama terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja yaitu 0,704 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,744 untuk

mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $4,744 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Wilmar Nabati Padang Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **diterima**. Pada variabel Kepuasan Kerja terdapat nilai TCR 83,4 dengan kategori baik. TCR tertinggi 86,2 dengan kategori baik, pada pernyataan “Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik”. TCR terendah 78,6 dengan kategori cukup baik, pada pernyataan “Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai”.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Winata, 2020), (Maria, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,345 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,013 kecil dari alpha 5% yaitu $0,013 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,488 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,488 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada PT. Wilmar Nabati Padang, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**. Pada variabel Kedisiplinan bahwa terdapat nilai TCR 82,3 dengan kategori baik. TCR tertinggi 86,8 dengan kategori baik, pada pernyataan “Saya selalu masuk kerja tepat waktu”. TCR terendah 78,6 dengan kategori cukup baik, pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan”.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Nyabuti et al., 2019), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja memediasi Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Kerjasama terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Kerjasama terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 0,314 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kerjasama terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,007 kecil dari alpha 5% yaitu $0,007 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,720 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,720 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Wilmar Nabati Padang. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**. Pada variabel Kerjasama bahwa terdapat nilai TCR 82,3 dengan kategori baik. TCR tertinggi 85,8 dengan kategori baik, pada pernyataan “Salau ada pengarahan yang bagus untuk tim menjalankan tugasnya”. TCR terendah 79,4 dengan kategori cukup baik, pada pernyataan “Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan”.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Nova, 2020), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja memediasi Kerjasama terhadap Produktivitas Kerja.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh antara Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Wilmar Nabati Padang.
2. Terdapat pengaruh antara Kerjasama terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Wilmar Nabati Padang.
3. Terdapat pengaruh antara Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Wilmar Nabati Padang.
4. Tidak terdapat pengaruh antara Kerjasama terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Wilmar Nabati Padang.
5. Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Wilmar Nabati Padang.
6. Kepuasan Kerja memediasi Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Wilmar Nabati Padang.
7. Kepuasan Kerja memediasi Kerjasama terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Wilmar Nabati Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aferiaman. 2019. "Jam Pembnas." (X): 76–82.
- Armiaty, Rina;, and Zakhyadi; Ariffin. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Frontliner." *Jurnal Wawasan Manajemen* 2(2): 213–36.
- Berliana. 2019. "Pengaruh Kedisiplinan Fisik, Fasilitas Kerja, Kompetensi Karyawan Terhadap Pengelolaan Arsip Dan Produktivitas Karyawan."
- Dori Mittra Candana, Ramdani Bayu Putra, Ronni Andri Wijaya. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan.
- Hamid, Abdul, and Hazriyanto Hazriyanto. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aker Solutions Batam." *Jurnal Benefita* 4(2): 326.
- Hendro, Timoti. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap CV. KARYA GEMILANG." *Jurnal Bisnis Darmajaya* 3(1): 1–13.
- Husein, Nirza Marzuki, and Hanifah Hanifah. 2019. "The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Coaching as Intervening Variables in Banjarmasin Government." 64: 830–36.
- Kusumastuti, Ita, Novita ita Kurniawati, Deny Loka Satria, and Dwi Wicaksono. 2019. "Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta." *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)* 3(1): 43–53.
- Lestary, Lyta, and Harmon Harmon. 2018. "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2): 94.
- Lilyana, Besti et al. 2019. "KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN." 3(1): 1–13.
- Madjidu, Alfian, Idrus Usu, and Yakup Yakup. 2022. "Analisis Kedisiplinan, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1): 444–62.
- Manik. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Regional VI Badan Kekaryawanan Negara Medan."
- Manne, Arifuddin, Lukman Setiawan, and Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt.Dunia Marine Products Makassar." 7(3): 118–33.
- Manurung, Herta, and Delviana R W Sihombing. 2018. "The Influence of Organizational Culture on Employees Performance at Cv . Putra Saleh Anugrah in District Samosir." 6495(4): 215–20.

- Maria. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Tasik Ria Resort." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8(1): 2126–36.
- Mauli, Afiyanisa, and Mukaram Mukaram. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 2(2): 15.
- Moulana, F., B. Sunuharyo, and H. Utami. 2019. "PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 44(1): 178–85.
- Mujiatun, Siti et al. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang)." 9(3): 447–65.
- Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Kedisiplinan , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan." 2(2): 170–83.
- Ngalimun. 2019. "PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta." *Parameter* 4(2).
- Nova. 2018. "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik."
- Nyabuti, Authors Joyce K, Ronald Chepkilot, and Charles Zakayo. 2019. "Influence of Organizational Culture on the Employee Performance in the Civil Service in Kenya." 4(1): 18–26.
- Putra, Ramdani Bayu. 2018. "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Kerjasama, Komunikasi Interpersonal Dan Organizational Citizenship Behaviors Sebagai Variabel Anteseden." *Jurnal Praktik Bisnis* 5: 95–110.
- Rahmah, Nur Fadhilah. 2019. "No Title." *Universitas Nusantara PGRI Kediri* 1(September): 1–7. <http://www.albayan.ae>.
- Ridho, Muhammad, and Febsri Susanti. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang."
- Ramdhani Bayu, Noverahman, Montela, Putra, and Muhamad Fikri Ramadhan. 2023. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPBD Kabupaten Agam." 4(2): 170–79.
- Ramdhani Bayu. 2016. Efek Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Organizational Citizenship Behaviors Sebagai Variabel Anteseden

- Sari, Oxy Rindiantika. 2015. "Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening." *Management Analysis Journal* 4(1): 28–35.
- Simanjuntak, Putra Arif. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia." *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* 2(17): 48–55.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Thuku, Roseann Wangeci, Isack Odiwuor Abiero, and Dennis Juma. 2018. "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Employee Engagement." 5(9): 1500–1506.
- Truong, Nhan et al. 2020. "The Relationship between Talent Management and Talented Employees ' Performance : Empirical Investigation in the Vietnamese Banking Sector." 10: 2183–92.
- Wijaya, Hendry, and Emi Susanty. 2019. "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)." *Jurnal Ecoment Global* 2(1): 40.
- Winata, Edi, Sekolah Tinggi, and Ilmu Manajemen Sukma. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan." *Jurnal Ilman* 4(1): 1–17.
- Yuliantari, Kartika, and Ines Prasasti. 2020. "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta." *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 4(1): 76–82.