
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA MELALUI DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Irmigardis Makun¹, Stanis Man², Simon Sia Niha³, Paskalis Seran⁴, Philipus Tule⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

E-mail : makunirma@gmail.com¹, stanisman08@gmail.com², ss.mukin1811@gmail.com³,
seranpascalisvd@gmail.com⁴, philipustule@unwira.ac.id⁵

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance through work discipline as an intervening variable at the Population and Civil Registration Office of North Central Timor Regency. This study uses a quantitative approach with a census method on 43 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive and inferential analysis. The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a negative and insignificant effect on employee performance, while job satisfaction has a positive but insignificant effect on employee performance. Work motivation and work environment have a positive and significant effect on work discipline, while job satisfaction has no significant effect on work discipline. Work discipline is able to mediate the effect of work motivation and work environment on employee performance, but is unable to mediate the effect of job satisfaction on employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus terhadap 43 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sementara kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, namun tidak mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah, karena manusia memiliki peran krusial dalam merawat serta mengembangkan kualitas organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Di tengah dinamika pelayanan publik, kinerja pegawai menjadi indikator fundamental yang mencerminkan keberhasilan instansi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:67). Pada dasarnya, kinerja merupakan cerminan dari kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta kontribusi waktu yang diberikan pegawai terhadap organisasi (Hasibuan, 2016:94). Hal ini dipertegas juga oleh Widodo (2015) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil sinergi dari kompetensi individu dengan dukungan organisasi yang sistematis untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil) Kabupaten Timor Tengah Utara (TTU), kinerja pegawai memegang peranan yang sangat strategis mengingat instansi ini bersentuhan langsung dengan pemenuhan hak sipil dasar masyarakat. Namun, realitas objektif di lapangan menunjukkan bahwa pencapaian kinerja di Dispendukcapil Kabupaten TTU belum sepenuhnya optimal. Hal ini terkonfirmasi dari laporan kinerja

tahun 2023 yang memperlihatkan adanya kesenjangan (gap) pada indikator-indikator strategis, seperti Perekaman KTP Elektronik yang baru mencapai 91% dan Penyajian Data Kependudukan yang berada pada angka 50%. Fenomena rendahnya capaian target ini menjadi indikasi kuat adanya kendala dalam produktivitas organisasi yang perlu ditelusuri lebih mendalam secara ilmiah melalui perspektif manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, salah satu faktor yang diduga kuat mempengaruhi kondisi tersebut adalah Motivasi Kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2016:94), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar pegawai mau bekerja sama dan bekerja efektif demi mencapai kepuasan. Sunyoto (2015) menambahkan bahwa motivasi merupakan faktor krusial yang menentukan intensitas perilaku kerja. Di Dispendukcapil Kabupaten TTU, gairah kerja pegawai seringkali terhambat oleh beban pelayanan yang tinggi namun tidak disertai dengan stimulasi yang memadai. Kondisi tersebut diperburuk oleh aspek Lingkungan Kerja yang belum kondusif. Nitisemito (2015:183) menekankan bahwa lingkungan kerja yang memadai merupakan syarat mutlak bagi kenyamanan dan konsentrasi kerja. Sejalan dengan itu, Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan membangkitkan gairah kerja dan menurunkan tingkat kejenuhan. Faktanya, sarana operasional mengalami

defisit signifikan; dari kebutuhan 110 unit alat pendukung, hanya tersedia 71 unit yang berfungsi baik, ditambah kendala jaringan internet yang sering mengalami gangguan sistemik. Selain itu, faktor Kepuasan Kerja turut memberikan kontribusi terhadap fluktuasi kinerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang ditekuni (Afandi, 2018:83). Handoko (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada komitmen organisasi. Kesenjangan antara harapan pegawai terkait fasilitas kerja dengan realitas keterbatasan di daerah perbatasan berpotensi menurunkan komitmen kerja pegawai. Akumulasi dari permasalahan motivasi, lingkungan, dan kepuasan ini pada akhirnya bermuara pada rendahnya Disiplin Kerja. Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja yang tinggi ini pula menggambarkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan Sinambela (2016). Data absensi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil) Kabupaten Timor Tengah Utara (TTU) menunjukkan terdapat 106 kali izin dan 53 kali terlambat dalam setahun mempertegas adanya krisis kedisiplinan yang menjadi hambatan utama dalam pencapaian target kerja.

Penelitian ini memandang penting untuk menempatkan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* guna menguji apakah kepatuhan terhadap aturan mampu memperkuat atau memediasi pengaruh variabel-variabel psikologis dan fisik

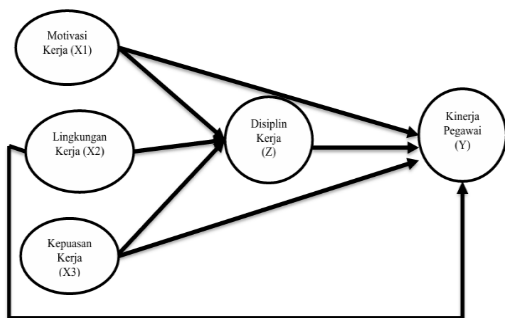
terhadap kinerja nyata. Priansa (2017) menyebutkan bahwa tanpa disiplin, semua rencana organisasi tidak akan pernah bertransformasi menjadi capaian nyata. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

Berasarkan penjabaran diatas, rumusan permasalahan dalam penelitian ini untuk merancang hipotesis meliputi:

- a. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?
- d. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?
- e. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?

- f. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?
- g. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?
- h. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?
- i. Apakah disiplin kerja dapat memediasi variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, peneliti merumuskan kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Gambar 1. Menggambarkan alur hubungan antar variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan

Kerja (X3), Disiplin Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dimana Penelitian diarahkan untuk menguji hipotesis serta menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) melalui disiplin kerja (Z) sebagai variabel intervening. Lokasi penelitian ini ditetapkan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada instansi tersebut yang berjumlah 43 orang. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, maka teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah metode sampling jenuh atau sensus, di mana menurut Sugiyono (2019) seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 1 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Item Pertanyaan	∑JR	NI X ∑R	∑JR/NI X ∑R	C1	Indikator Skor	Kategori
1.	Kualitas	P1	176	215	0.8186	81.86	80.11	Baik
		P2	167	215	0.7776	77.67		
		P3	174	215	0.8093	80.93		
		P4	172	215	0.8000	80.00		
2.	Kuantitas	P1	170	215	0.7907	79.07	79.53	Baik
		P2	169	215	0.7860	78.60		
		P3	171	215	0.7953	79.53		
		P4	174	215	0.8093	80.93		
3.	Pelaksanaan Tugas	P1	172	215	0.8000	80.00	79.76	Baik
		P2	175	215	0.8139	81.39		
		P3	170	215	0.7907	79.07		
		P4	169	215	0.7860	78.60		
4.	Tanggung Jawab	P1	178	215	0.8279	82.79	80.58	Baik
		P2	171	215	0.7953	79.53		
		P3	176	215	0.8186	81.86		
		P4	168	215	0.7814	78.14		
Rata-rata							80.00	Baik

Berdasarkan hasil analisis deksriptif pada Tabel 1, rata-rata persepsi responden untuk variabel kinerja pegawai adalah 80.00%, yang termasuk dalam kategori Baik. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara telah mencapai tingkat yang optimal. Beberapa aspek utama yang mencerminkan kinerja pegawai, antara lain tanggung jawab, yang memperoleh skor sebesar 80.58% dan termasuk kategori baik, kualitas yang mencapai 80.11% dengan kategori yang sama, pelaksanaan tugas mendapat skor 79.76% dan skor terendah adalah kuantitas dengan rata-rata 79.53%. Semua indikator ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara telah menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

2. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan	ΣJR	NIX ΣR	ΣJR/NI X ΣR	CI	Skor Indikator	Kategori
1.	Kebutuhan akan prestasi	P1	178	215	0.8279	82.79	80.34	Baik
		P2	171	215	0.7953	79.53		
		P3	172	215	0.8000	80.00		
		P4	170	215	0.7907	79.07		
		P5	170	215	0.7907	79.07		
2.	Kebutuhan akan afiliasi	P1	177	215	0.8233	82.33	82.32	Sangat Baik
		P2	178	215	0.8279	82.79		
		P3	174	215	0.8093	80.93		
		P4	179	215	0.8326	83.25		
3.	Kebutuhan akan kompetensi	P1	171	215	0.7953	79.53	80.58	Baik
		P2	173	215	0.8047	80.46		
		P3	179	215	0.8326	83.25		
		P4	170	215	0.7907	79.07		
4.	Kebutuhan akan kekuasaan	P1	171	215	0.7953	79.53	79.76	Baik
		P2	172	215	0.8000	80.00		
		P3	169	215	0.7860	78.60		
		P4	174	215	0.8093	80.93		
Rata-rata							80.75	Baik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa tingkat Motivasi kerja pada Kantor Dinas

Kependudukan Kabupaten Timor Tengah Utara berada pada kategori baik, dengan rata-rata mencapai 80.75%. Angka ini mencerminkan tingkat kebutuhan akan prestasi pegawai yang tinggi, dengan skor 80.34% (kategori baik), serta kebutuhan akan afiliasi dengan skor 82.32% (baik). Selain itu kebutuhan akan kompetensi pegawai memperoleh skor paling tinggi yaitu 80.58 (baik) dan skor terendah adalah kebutuhan akan kekuasaan dengan rata-rata 79.76% (Baik) artinya pegawai lebih mengutamakan kerja sama tim dan koordinasi yang bersifat kekeluargaan dari pada pencapaian status hirarkis pada instansi.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan	ΣJR	NIX ΣR	ΣJR/NI X ΣR	CI	Skor Indikator	Kategori
1.	Suasana kerja	P1	173	215	0.8047	80.47	80.23	Baik
		P2	172	215	0.8000	80.00		
		P3	171	215	0.7953	79.53		
		P4	174	215	0.8093	80.93		
2.	Hubungan antar rekan kerja	P1	176	215	0.8186	81.86	80.58	Baik
		P2	172	215	0.8000	80.00		
		P3	170	215	0.7907	79.07		
		P4	175	215	0.8139	81.39		
3.	Hubungan antar bawahan dan pimpinan	P1	174	215	0.8093	80.93	80.93	Baik
		P2	177	215	0.8233	82.32		
		P3	173	215	0.8047	80.46		
		P4	172	215	0.8000	80.00		
4.	Tersedianya fasilitas kerja	P1	170	215	0.7907	79.07	79.53	Baik
		P2	165	215	0.7674	76.74		
		P3	173	215	0.8047	80.47		
		P4	176	215	0.8186	81.86		
Rata-rata							80.31	Baik

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah sebesar 80.31% dan termasuk dalam kategori baik. Beberapa aspek utama yang mencerminkan lingkungan kerja meliputi hubungan antara bawahan dan pimpinan yang memperoleh skor 80.93% (kategori baik), hubungan antar

rekan kerja sebesar 80.58% (kategori baik), serta suasana kerja dengan skor 80.23% (kategori baik). Adapun skor terendah terdapat pada indikator tersedianya fasilitas kerja, yaitu sebesar 79.53%, meskipun masih berada dalam kategori baik. Secara keseluruhan, seluruh indikator tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara telah berjalan dengan baik dan mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi pegawai. Namun demikian, aspek fasilitas kerja tetap perlu mendapat perhatian lebih agar dapat semakin menunjang efektivitas dan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

4. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan	$\sum JR$	$\frac{N \times \sum R}{N}$	$\frac{\sum JR/N}{X \sum R}$	CI	Skor Indikator	Kategori
1.	Pekerjaan itu sendiri	P1	171	215	0.7953	79.53	80.00	Baik
		P2	173	215	0.8047	80.47		
		P3	170	215	0.7907	79.07		
		P4	174	215	0.8093	80.93		
2.	Gaji	P1	175	215	0.8139	81.39	80.58	Baik
		P2	172	215	0.8000	80.00		
		P3	171	215	0.7953	79.53		
		P4	175	215	0.8139	81.39		
3.	Promosi	P1	176	215	0.8186	81.86	81.16	Baik
		P2	177	215	0.8233	82.32		
		P3	170	215	0.7907	79.07		
		P4	175	215	0.8139	81.39		
4.	Rekan kerja	P1	174	215	0.8093	80.93	80.69	Baik
		P2	173	215	0.8047	80.46		
		P3	172	215	0.8000	80.00		
		P4	175	215	0.8139	81.39		
Rata-rata							80.61	Baik

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 80.61% dan termasuk dalam kategori baik. Beberapa aspek utama yang mencerminkan kepuasan kerja meliputi Promosi

memperoleh skor 81.16% (kategori sangat baik), rekan kerja sebesar 80.69 (kategori baik), serta gaji dengan skor 80.58% (kategori baik). Adapun skor terendah terdapat pada indikator pekerjaan itu sendiri, yaitu 80.00% (kategori baik). Secara keseluruhan, seluruh indikator tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara berada pada kategori baik. Meskipun demikian, aspek pekerjaan itu sendiri tetap perlu diperhatikan guna meningkatkan kepuasan kerja secara lebih optimal.

5. Variabel Disiplin Kerja

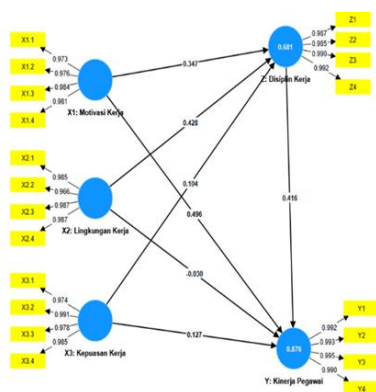
Tabel 5 Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan	$\sum JR$	$\frac{N \times \sum R}{N}$	$\frac{\sum JR/N}{X \sum R}$	CI	Skor Indikator	Kategori
1.	Kehadiran	P1	169	215	0.7860	78.60	79.41	Baik
		P2	171	215	0.7953	79.53		
		P3	169	215	0.7860	78.60		
		P4	174	215	0.8093	80.93		
2.	Ketaatan pada peraturan kerja	P1	175	215	0.8139	81.39	80.23	Baik
		P2	174	215	0.8093	80.93		
		P3	171	215	0.7953	79.53		
		P4	170	215	0.7907	79.07		
3.	Tingkat Kewaspadaan yang tinggi	P1	174	215	0.8093	80.93	79.76	Baik
		P2	175	215	0.8139	81.39		
		P3	170	215	0.7907	79.06		
		P4	167	215	0.7767	77.67		
4.	Ketaatan pada standar kerja	P1	176	215	0.8186	81.86	80.81	Baik
		P2	171	215	0.7953	79.53		
		P3	173	215	0.8047	80.47		
		P4	175	215	0.8139	81.39		
Rata-rata							80.05	Baik

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja adalah sebesar 80.05% dan termasuk dalam kategori baik. Beberapa aspek utama yang mencerminkan disiplin kerja meliputi ketaatan pada standar kerja memperoleh skor 80.81% (kategori baik), ketaatan pada peraturan kerja sebesar 80.23% (kategori baik), serta tingkat kewaspadaan yang tinggi dengan skor 79.76% (kategori baik). Adapun

skor terendah terdapat pada indikator kehadiran, yaitu 79.41% (kategori baik). Secara keseluruhan, seluruh indikator tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara telah berjalan dengan baik dan berada dalam kondisi yang positif. Meskipun demikian, aspek kehadiran tetap perlu menjadi perhatian manajemen agar dapat semakin meningkatkan konsistensi dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga kinerja organisasi dapat tercapai secara lebih optimal.

Analisis Inferensial



Gambar 2. Model Outer Loading

1. Uji Validitas

Tabel 6 Nilai Outer Loading

	Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Disiplin Kerja (Z)
X1.1	0,973				
X1.2	0,976				
X1.3	0,984				
X1.4	0,981				
X2.1		0,985			
X2.2		0,966			
X2.3		0,987			
X2.4		0,987			
X3.1			0,974		
X3.2			0,991		
X3.3			0,978		
X3.4			0,985		
Y1				0,992	
Y2				0,993	
Y3				0,995	
Y4				0,990	
Z1					0,987
Z2					0,985
Z3					0,990
Z4					0,992

Hasil analisis data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang diuji memiliki nilai *loading Factor* diatas 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pada variabel penelitian yang diteliti terbukti valid dan memenuhi standar yang diperlukan untuk melanjutkan analisis selanjutnya.

Tabel 7 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	0,957	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,964	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	0,964	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,985	Valid
Disiplin Kerja (Z)	0,977	Valid

Berdasarkan Tabel 7, seluruh konstruk Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja memiliki nilai AVE yang lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan kostruk lain, yang menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki diskiriminan baik. Dengan demikian masing-masing konstruk dinyatakan tidak bermasalah dan layak digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 8 Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	0,985	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,987	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,998	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,995	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,992	Reliabel

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 8 hasil analisis *Cronbach's Alpha* seluruh variabel memiliki nilai diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Tabel 9 Nilai Composite Reliability (CR)

	Composite Reliability	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	0,989	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,991	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,991	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,996	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,99	Reliabel

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji nilai *Composite Reliability* untuk variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai tercatat lebih tinggi dari 0,7 dan telah memenuhi kriteria yang ditetapkan variabel-variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Analisis Pengaruh Langsung

Tabel 10 Nilai Path Coeficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistics (o/STADEV)	P Values
X1: Motivasi Kerja-> Y: Kinerja Pegawai	0,496	0,499	0,129	3,836	0,000
X1: Motivasi Kerja-> Z: Disiplin Kerja	0,347	0,340	0,146	2,371	0,018
X2: Lingkungan Kerja-> Y: Kinerja Pegawai	-0,030	-0,027	0,116	0,254	0,800
X2: Lingkungan Kerja-> Z: Disiplin Kerja	0,428	0,436	0,123	3,480	0,001
X3: Kepuasan Kerja-> Y: Kinerja Pegawai	0,127	0,130	0,097	1,310	0,190
X3: Kepuasan Kerja-> Z: Disiplin Kerja	0,104	0,094	0,165	0,630	0,529
Z: Disiplin Kerja-> Y: Kinerja Pegawai	0,416	0,408	0,137	3,046	0,002

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai Probabilitas sebesar 0.000 atau lebih kecil dari tingkat alpha 0.05. Temuan ini mendukung Hipotesis H2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dirasakan oleh pegawai akan

diikuti dengan peningkatan kerja secara nyata dalam pelayanan administrasi kependudukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Amallia, dkk. (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil ini menolak temuan Pragawina, dkk. (2020) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini menegaskan bahwa pada objek penelitian ini, pemenuhan kebutuhan psikologis pegawai menjadi faktor krusial yang mampu menggerakkan kinerja pelayanan publik efektif.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai Probabilitas 0.800 atau lebih besar dari tingkat alpha 0.05. Temuan ini tidak mendukung Hipotesis H3 yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik bukan merupakan faktor penentu utama yang secara langsung meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai pada instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Pradita, dkk. (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja apabila pegawai memiliki komitmen pelayanan yang tinggi, sehingga kenyamanan fisik bukan lagi menjadi prioritas utama dalam bekerja. Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian Charly, dkk. (2020) yang

menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan ini menegaskan bahwa pada konteks pelayanan publik di lokasi penelitian, keterbatasan fasilitas fisik tidak lantas menyurutkan kinerja selama komunikasi dan hubungan interpersonal antarpegawai tetap terjalin dengan baik.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.190 atau lebih besar dari tingkat alpha 0.05. Temuan ini tidak mendukung Hipotesis H4 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara. Temuan ini mengindikasikan bahwa tinggi atau rendahnya kepuasan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai secara personal tidak menjadi faktor penentu utama yang secara langsung mengubah capaian kinerja di intansi.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian simanjuntak (2020), yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian berbeda dengan temuan Pradita & Suhermin (2020), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

d. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.002 atau lebih kecil dari tingkat alpha 0.05. Temuan ini mendukung Hipotesis H5 yang menyatakan

bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Izawa, dkk (2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian yang berbeda dengan temuan, Hastuti dkk. (2020) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini kemungkinan terjadi karena perbedaan karakteristik bidang pekerjaan. Pada Dinas Kesehatan, kinerja lebih ditentukan oleh kompetensi teknis medis dan ketersediaan sarana kesehatan khusus (alat medis), sedangkan pada Disdukcapil Kabupaten TTU yang bersifat pelayanan administratif murni, kedisiplinan waktu dan ketaatan alur pelayanan adalah instrumen utama dalam memberikan kepastian layanan bagi masyarakat pemohon dokumen.

e. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.018 atau lebih kecil dari tingkat alpha 0.05. Temuan ini mendukung Hipotesis H6 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sultoni dan Rismawati (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Meskipun objek penelitian tersebut berbeda, hasilnya menunjukkan

konsistensi pola bahwa pegawai yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tingkat kehadiran yang lebih baik, serta perilaku kerja yang lebih tertib. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang membentuk kesadaran pegawai untuk menjaga disiplin kerja secara sukarela demi kelancaran pelayanan publik. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Ferdiansyah dan Haziroh (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Temuan tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja lebih banyak ditentukan oleh sistem pengawasan luar dan kebijakan organisasi yang kaku. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan melalui konteks organisasi pada Disdukcapil Kabupaten Timor Tengah Utara, tingginya tuntutan pelayanan langsung kepada masyarakat dan besarnya tanggung jawab moral terhadap dokumen kependudukan membuat motivasi internal menjadi faktor yang lebih dominan dalam membentuk kesadaran pegawai untuk tetap disiplin dibandingkan sekadar karena pengawasan sistem.

f. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.001 atau lebih kecil dari tingkat alpha 0.05. Temuan ini mendukung Hipotesis H7 yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Nggause, dkk. (2023) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor kunci dalam membentuk disiplin kerja. Hal ini terkonfirmasi pada Disdukcapil Kabupaten TTU, di mana kuatnya hubungan interpersonal antar pegawai mampu mengesampingkan hambatan fasilitas fisik, sehingga pegawai tetap konsisten menjaga kedisiplinan demi kelancaran pelayanan publik. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Atilah, dkk (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik pekerjaan dan sistem manajemen organisasi, di mana disiplin kerja lebih ditentukan oleh faktor pengawasan dan kebijakan internal organisasi dibandingkan dengan kondisi lingkungan kerja itu sendiri.

g. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.529 atau lebih besar dari tingkat alpha 0.05. Temuan ini tidak mendukung Hipotesis H9 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fitriani dan Sari (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan mereka menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang sering kali bersifat pasif. Fenomena ini

teramati pada Disdukcapil Kabupaten TTU, di mana kepuasan pegawai terhadap kebijakan organisasi belum cukup kuat untuk memengaruhi perilaku disiplin secara nyata. Kedisiplinan di instansi ini lebih banyak digerakkan oleh faktor kepatuhan terhadap aturan formal pemerintah (SOP) dan mekanisme pelayanan publik yang menuntut kehadiran fisik pegawai di loket pelayanan secara konsisten guna menghindari keluhan masyarakat.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Suryaningsih dan Winasis (2025) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan terhadap disiplin sangat bergantung pada karakteristik organisasi. Pada organisasi pendidikan yang menjadi fokus penelitian Suryaningsih dkk., kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong dedikasi dan ketaatan sukarela. Sebaliknya, pada instansi pelayanan publik seperti pada Disdukcapil Kabupaten TTU yang memiliki ritme kerja rutin dan kaku, disiplin kerja lebih banyak dibentuk oleh regulasi formal organisasi serta tuntutan beban pelayanan dibandingkan oleh tingkat kepuasan personal masing-masing pegawai.

Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 11 Nilai *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistics (O/STADEV)	P Values
X1:Motivasi Kerja-> Z: Disiplin Kerja -> Y: Kinerja Pegawai	0,144	0,135	0,069	2,092	0,036
X2:Lingkungan Kerja-> Z: Disiplin Kerja -> Y: Kinerja Pegawai	0,178	0,172	0,066	2,722	0,007
X3:Kepuasan Kerja-> Z: Disiplin Kerja -> Y: Kinerja Pegawai	0,043	0,047	0,079	0,544	0,586

a. Peran Disiplin Kerja dalam memediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.036 atau lebih kecil dari tingkat alpha 0.05. Temuan ini mendukung Hipotesis H9 yang menyatakan bahwa Disiplin kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.

Hal ini sejalan dengan temuan Adhelina, dkk. (2024) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja akan berdampak maksimal terhadap kinerja apabila pegawai terlebih dahulu menunjukkan perilaku disiplin yang konsisten. Dalam konteks Disdukcapil Kabupaten TTU, disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme yang memastikan bahwa dorongan motivasi pegawai benar-benar terimplementasi menjadi hasil kerja pelayanan yang nyata bagi masyarakat.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Awwali, dkk. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja gagal memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hal ini diduga karena perbedaan karakteristik organisasi; jika pada penelitian Awwali dkk. motivasi bersifat situasional dan kurang terarah pada kepatuhan, maka pada Disdukcapil Kabupaten TTU, tingginya tuntutan pelayanan publik justru mengharuskan motivasi tersebut terinternalisasi menjadi perilaku disiplin guna mencapai kinerja pelayanan yang prima.

b. Peran Disiplin Kerja memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.007 atau lebih kecil dari tingkat alpha 0.05. Temuan ini mendukung Hipotesis H10 yang menyatakan bahwa Disiplin kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.

Temuan ini didukung oleh penelitian Paramata, dkk. (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Temuan mereka menjelaskan bahwa lingkungan yang kondusif mempermudah nilai-nilai organisasi terinternalisasi dalam perilaku patuh pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja. Kondisi serupa terjadi pada Disdukcapil TTU, di mana disiplin kerja berperan sebagai mekanisme yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap hasil kerja nyata organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Septian, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan. Pada penelitian tersebut, keterbatasan sarana dan lemahnya pengawasan menyebabkan disiplin kerja tidak terbentuk secara optimal. Perbedaan hasil ini mempertegas bahwa pada Disdukcapil Kabupaten TTU, mekanisme disiplin tetap berjalan efektif sebagai jembatan meskipun sarana fisik terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa integritas pegawai

dan komitmen pelayanan pada Disdukcapil TTU cukup kuat untuk mengonversi keterbatasan lingkungan menjadi kinerja yang tetap produktif melalui saluran kedisiplinan.

c. Peran Disiplin Kerja memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji disiplin kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.586 atau lebih besar dari tingkat alpha 0.05. Temuan ini tidak mendukung Hipotesis H11 yang menyatakan bahwa Disiplin kerja memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Rohmah dan Sujiah (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Temuan ini menjelaskan bahwa meskipun pegawai merasa cukup puas terhadap stabilitas pekerjaan dan hubungan kerja, hal tersebut belum mampu mendorong perilaku disiplin yang konsisten. Disiplin kerja lebih dipengaruhi oleh sistem pengawasan dan penerapan aturan organisasi, sehingga tidak berfungsi sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Namun demikian, Hasil penelitian berbeda dengan temuan Jufrizen dan Sitorus (2021), yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Temuan mereka menjeaskan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai didukung oleh sistem pengawasan yang ketat, penerapan aturan disiplin yang

konsisten, serta keteladanan pimpinan dalam menegakkan kedisiplinan. Dengan adanya budaya kerja yang disiplin dan terstruktur, kepuasan kerja pegawai dapat tersalurkan secara efektif melalui disiplin kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, secara umum kinerja pegawai berada pada kategori baik, ditunjukkan oleh tingginya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, meskipun kuantitas kerja masih menghadapi kendala sarana dan teknis pelayanan. Pegawai memiliki motivasi kerja yang didorong oleh hubungan kerja harmonis dan orientasi pengembangan kompetensi, lingkungan kerja interpersonal yang kondusif meskipun fasilitas fisik terbatas, tingkat kepuasan terhadap kebijakan karier namun berpotensi jenuh karena rutinitas kerja, serta disiplin kerja yang tinggi terhadap SOP dengan kendala ketepatan waktu kehadiran.

Secara empiris, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan. Disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja melalui kepatuhan terhadap prosedur pelayanan. Selain itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja juga terbukti memediasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, namun tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dicapai melalui penguatan motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung

pembentukan perilaku disiplin, bukan semata melalui peningkatan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Penerbit Zafana Publishing.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyonto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Amallia, R. D., Hayati, R., & Suriyani, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

- Tabalong. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 3(2), 533–544.
- Atilah, A. M., Sutrisna, A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan: Studi kasus pada karyawan divisi produksi PT Rentang Buana Niagamakmur cabang Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(4), 67–83.
- Ferdiansyah, Y., & Haziroh, A. L.. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 329–344.
- Hastuti, P. D., & Kasmari. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kota Semarang). *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 1043-1053.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- La Izawa, B., Abbas, B., & Sabilalo, M. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(2), 286-296.
- Nggause, W., Timuneno, T., Neno, M., & Fanggal, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(3), 711-725.
- Pradipta, R. N., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Surabaya Sukomanunggal.. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(7), 1-18.
- Rohmah, I. N., & Suji'ah, U. (2024). Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BKPP Sleman. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JEMBA)*, 3(2), 149-168.
- Septian, Bayu Aditya; Arief, Muhammad Yahya; Pramesti, Riska Ayu. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Smk Negeri 1 Kendit. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1 (6), 1264-1276.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 2(1), 48-55.
- Suryaningsih, N., & Winasis, S. (2025). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi

kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja pegawai (Studi kasus pada pegawai SMKN 3 Sukatani). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 9(2), 1142–1154