

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP (DLH) KABUPATEN MERAUKE PROVINSI PAPUA SELATAN

Maris Stella O. Kotanon^{1)*}; Fadhliah M. Alhadar²⁾; dan Marwan Man Soleman³⁾

¹⁾ marisstella2402@gmail.com, Universitas Khairun Ternate, Indonesia

²⁾ fadhliah@unkhair.ac.id, Universitas Khairun Ternate, Indonesia

³⁾ marwanmansoleman@unkhair.ac.id, Universitas Khairun Ternate, Indonesia

^{*)} Corresponding Author

Received: 07 Juni 2023

Reviewed: 16 Agustus 2023

Accepted: 11 Oktober 2023

Published: 17 November 2023

ABSTRACT

Objective: This research aims to determine the influence of product quality and price on purchasing decisions mediated by word of mouth in the case of the Puta Dino Tidore weaving house. The sample size for this research was 49 employees at the Environmental Service (DLH) of Merauke District, South Papua Province.

Methodology: The analysis test tool uses SEM-Smart-PLS.

Findings: Partial hypotheses and simultaneous and partial hypotheses are accepted, because the alpha value is smaller than 5%.

Conclusion: The results of this research show that: (1) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; (2) job satisfaction has a positive and significant effect on work motivation; (3) job satisfaction has a positive and significant effect on work discipline; (4) work motivation has a positive and significant effect on employee performance; (5) work discipline has a positive and insignificant effect on employee performance; (6) positive and significant work motivation as a mediating relationship between job satisfaction and employee performance; (7) work discipline is positive and not significant as a relationship between job satisfaction and employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance, Work Motivation, and Work Discipline.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya. Dengan kata lain, keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi didukung penuh oleh perilaku pegawai. Jadi, pegawai memainkan peran penting dalam pembentukan dan pengelolaan organisasi dan menggunakan teknologi yang ada. Organisasi adalah suatu kesatuan yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif berkesinambungan untuk mencapai suatu tujuan atau rangkaian tujuan secara bersama-sama (Robbins & Judge, 2013). Untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai perlu memerlukan motivasi untuk bekerja lebih keras dan

mencapai hasil kualitatif dan kuantitatif. Terlihat bahwa pentingnya pegawai didalam suatu organisasi, maka pegawai memerlukan perhatian yang lebih dalam mengambil tugas dengan serius untuk pencapaian tujuan organisasi (Taha & Jabid, 2022).

Peningkatan kerja sangat diperlukan untuk mencapai produktivitas yang tinggi secara optimal dan mampu memanfaatkan potensi SDM yang dimiliki pegawainya untuk menciptakan tujuan organisasi sehingga memberikan kontribusi positif untuk pengembangan organisasi. Pemimpin diberbagai tingkatan harus memberikan remunerasi yang sesuai untuk pekerjaan pegawainya. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan memegang peranan penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena ada bukti empiris menunjukkan adanya hubungan positif maupun negatif terhadap motivasi kinerja maupun kinerja pegawai (Anselmus Dami et al., 2022). Selain kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi dan disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Ardana et al., 2012). Seorang pegawai yang tidak termotivasi hanya mampu memberikan upaya minimum dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dapat menurunkan dorongan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja juga merupakan tindakan manajemen untuk menjaga standar organisasi, salah satunya bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur guna menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja didalam organisasi sehinggah tindakan disiplin memerlukan hukuman terhadap pegawai yang tidak memenuhi standar sesuai ketentuan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, dapat dijadikan suatu permasalahan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini mengambil objek pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan dapat menimbulkan kedisiplinan kerja pegawai yang optimal.

TINJUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian atau efisiensi operasional suatu organisasi dan pegawai berdasarkan tujuan, standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan efektif yang memperhitungkan data personel seperti ukuran kecelakaan, pergantian staf, ketidakhadiran dan keterlambatan. Produktivitas pegawai dapat meningkat atau menurun karena adanya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Hal ini menyatakan bahwa kinerja pegawai baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja fisik, sistem kompensasi, organisasi kerja, aspek ekonomi dan teknis serta perilaku lain (Tuahuns et al., 2023).

Menurut Armstrong (2010) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Definisi ini melihat kinerja sebagai hasil, sementara kinerja perlu juga dilihat sebagai sebuah

perilaku seorang individu, karena kaulitas maupun kuantitas yang dihasilkan seorang individu merupakan interaksi berbagai faktor pribadi yang mendukung tercapainya suatu hasil kerja. Dalam konteks hasil, Bernardin (2010) menjelaskan bahwa kinerja merupakan dokumentasi hasil-hasil seorang individu dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Definisi tersebut belum melihat kinerja sebagai perilaku kerja. Namun demikian, hasil kerja perlu dikaitkan dengan karakteristik personal (misalnya: ketergantungan, integritas, ketekunan, pengetahuan, sikap, dan loyalitas) walaupun faktor tersebut bukan pengukuran kinerja aktual, tetapi turut menentukan kinerja secara keseluruhan (Bernardin, 2010). Karena itu, kinerja perlu dievaluasi berdasarkan ukuran atau indikator kinerja terdiri dari: (1) *quality of work* (3); *knowledge of job*; (4) *personal qualities*; (5) *cooperation*; (6) *depentability* (Ivancevich & Konopaske, 2013).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan tingkat simpati pegawai terhadap berbagai aspek kegiatan pekerjaan. Faktor-faktor yang berhubungan yaitu keamanan, tunjangan bagi pegawai, termasuk dalm sistem pembayaran upah, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi. Faktor finansial ini memainkan peran yang berkaitan dengan tunjangan dan keamanan pegawai, termasuk sistem dan jumlah gaji, jaminan sosial, jenis tunjangan, fasilitas yang ditawarkan dan promosi keterlambatan (Tuahuns et al., 2023).

Menurut Jex 2002 dalam Berghe (2011) *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian satu pekerjaan atau pengalaman kerja. Sementara itu, Mathis & Jackson (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pekerjaan seseorang. Definisi-definisi ini pada dasarnya melihat kepuasan kerja sebagai sebuah perilaku dan kognitif orang-orang di tempat kerja terhadap pekerjaannya. Berkaitan dengan hal tersebut, maka perilaku dan kognitif perlu dipahami sebagai bagian dari komponen sikap (Robbins & Judge, 2013). George & Jones (2008) menjelaskan bahwa, kepuasan kerja karyawan dapat ditinjau berdasarkan pada: personaliti (*personality*), nilai (*value*), situasi pekerjaan (*work situation*), dan lingkungan sosial (*social influence*).

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan (Hasibuan, 2008). Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang membuat seseorang ingin menggerakkan kemampuan waktu dan tenaganya untuk melaksanakan segala kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk memenuhi kewajiban, pencapaian tujuan serta sasaran yang harus dicapai oleh organisasi. Pegawai mempunyai banyak motivasi dasar yang memegang peranan penting dalam dunia kerja, yaitu motivasi yang diberikan oleh organisasi (Nurlaila & Husen, 2017). Luthans (2008) menjelaskan motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi psikologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Sedangkan menurut Greenberg & Baron (2003) *Motivation is the set of processes that arouse, direct and maintain human behavior toward attaining goal*. Teori kebutuhan McClland (*McClland's theory of needs*) yang fokus

pada kebutuhan pencapaian, kekuatan, dan hubungan yaitu: (1) kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*): yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil; (2) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*): yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab; dan (3) kebutuhan akan kekuatan/kekuasaan (*need for power*): yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka akan berperilaku sebaliknya (Robbins & Judge, 2013).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai didalam organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan, karena disiplin kerja pegawai adalah cermin sebagai loyalitas dan dedikasi pegawai dalam melaksanakan tugas kedinasan serta pekerjaan yang termasuk dalam tanggung jawab disiplin kerja pegawai. Tujuan utama dalam menerapkan sanksi disiplin kerja terhadap pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan atau instansi adalah untuk memperbaiki dan melatih para pegawai agar tidak melakukan pelanggaran disiplin kerja yang telah ditetapkan dalam organisasi (Rajak et al., 2019).

Menurut Sinunungan (2005) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Ini berarti bahwa, disiplin kerja merupakan kesadaran seorang individu untuk mengikuti atau menaati berbagai peraturan yang berlaku didalam organisasi. Anoraga (2006) disiplin adalah: (1) latihan batin dan watak yang dimaksud supaya segala perbuatannya mentaati tata tertib; dan (2) ketaatan pada aturan dan tata tertib. Sementara itu, menurut Handoko (2008) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, menurut Rivai (2005) disiplin kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut: Kehadiran; Ketaatan pada Peraturan; Ketaatan pada Standar Kerja; Tingkat Kewaspadaan Tinggi; dan Bekerja Etis:

Kerangka Pikir dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pegawai dan jumlah yang diinginkan pegawai. Agar suatu organisasi dapat berfungsi secara efektif, pegawai harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif di luar tanggung jawab formal keterlambatan (Tuahuns et al., 2023). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga menjelaskan bahwa organisasi perlu memahami kepuasan kerja pegawai terutama terkait dengan insentif di masa yang akan datang Riyanto et al., (2021). Peneliti lain seperti Badrianto & Ekhsan (2020); Rinny et al., (2022); Suryawan & Salsabilla (2022); dan Paparang et al., (2021) juga menemukan adanya hubungan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja

Motivasi merupakan daya pendorong yang menciptakan semangat terhadap pekerjaan seseorang sehingga mau bekerjasama, bekerja efisien dan berintegrasi dengan semua upaya untuk mencapai tujuan. Disatu sisi, motivasi adalah suatu usaha positif untuk menggerakkan dan menyalurkan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, motivasi ialah kebutuhan dan insentif yang dapat menggerakkan dan mengarahkan potensi SDM untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Melainkan kedua faktor internal atau eksternal motivasi yang muncul melalui rangsangan (Hasibuan, 2008).

Terdapat bukti yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Saputra & Mulia (2020). Namun tidak selamanya seperti seperti hal tersebut, karena ada penelitian yang dilakukan oleh Jalagat (2016), dan Vinh et al., (2022) menunjukkan bahwa, kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai saling berinteraksi atau saling berhubungan. Artinya, motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dan sebaliknya motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja baik secara positif maupun negatif (Dami et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan memegang peranan penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Ketika seseorang puas dengan pekerjaannya, maka efeknya adalah meningkatkan kinerja. Artinya keadaan emosional positif yakni bekerja lebih giat merupakan hasil dari evaluasi persepsi atas pekerjaannya (Mathis & Jackson, 2011). Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai kearah yang lebih baik, disebabkan oleh fakta yang dimiliki pegawai mencapai kepuasan psikologis yang dihasilkan dari sikap positif pegawai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal inilah yang merangsang gairah untuk bekerja, semangat bekerja dan mencapai tujuan organisasi, pegawai serta masyarakat pada umumnya. Hasil ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2008) yang menyatakan bahwa "jika kepuasan kerja pegawai tinggi, semakin tinggi juga disiplin kerja pegawai dan begitu juga sebaliknya". Sejalan dengan hal ini, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Winarsih & Fariz, 2021, dan Ong et al., 2021)

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi sebagai kemampuan dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sama-sama tercapai. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan terwujud dengan adanya dorongan motivasi seorang pegawai yang memiliki kinerja baik, pasti memiliki motivasi kuat

untuk melakukannya. Motivasi merupakan kekuatan pendorong untuk menciptakan semangat terhadap pekerjaan seseorang sehingga mau bekerjasama, bekerja efisien dan Integrasikan dalam semua upaya untuk mencapai tujuan (Rajak *et al.*, 2019). Hasil penelitian ditemukan bahwa “semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin tinggi produktivitas seseorang”. Hasil penelitian ini relevan juga dengan temuan penelitian dari Putra & Fernos (2023), dan Yolinsa (2023) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai motivasi kerja. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₄: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja adalah kesediaan untuk menaati peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam setiap lingkungan kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang mengikuti semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Jadi disiplin merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Di dalam penelitian ini bahwa Indikator ada disiplin kerja yaitu tujuan, peluang, keadilan, kemauan, sanksi hukum dan ketegasan. Jika organisasi mempunyai pegawai yang memiliki kesadaran diri dalam mengelola emosi dengan baik menggunakan cara yang tepat dan kompensasi, maka akan menjadi penerapan disiplin pegawai yang mandiri tanpa ada dukungan eksternal (Rajak *et al.*, 2019). Peneliti lainnya juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena ketaatan karyawan terhadap aturan termasuk job description memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja Arsindi *et al.*, (2022), dan Aryani *et al.*, (2022).

Hipotesis yang dapat dikemukakan adalah:

H₅: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja

Kepuasan kerja seorang pegawai merupakan suatu perasaan positif yang terbentuk sebagai hasil evaluasi seorang pegawai terhadap pekerjaannya mengenai seberapa baik pekerjaan yang dilakukan olehnya sesuai dengan apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja memegang peranan penting terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, jika seorang pegawai merasa puas dengan hasil pekerjaannya maka pegawai akan termotivasi dalam melakukan pekerjaan (Kamis & Lainta, 2017). Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa kepuasan kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga hubungan tersebut berpotensi mengalami perubahan (positif maupun negatif) ketika adanya intervensi atau dimediasi oleh faktor lain (misalnya motivasi kerja). Karena motivasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung, maka motivasi juga memiliki peranan mediasi dalam mempengaruhi hubungan antar variabel sebagaimana hasil penelitian Suifan (2019) menunjukkan ada peran mediasi motivasi kerja

dalam mempengaruhi hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Karena itu, maka hipotesis yang diajukan adalah :

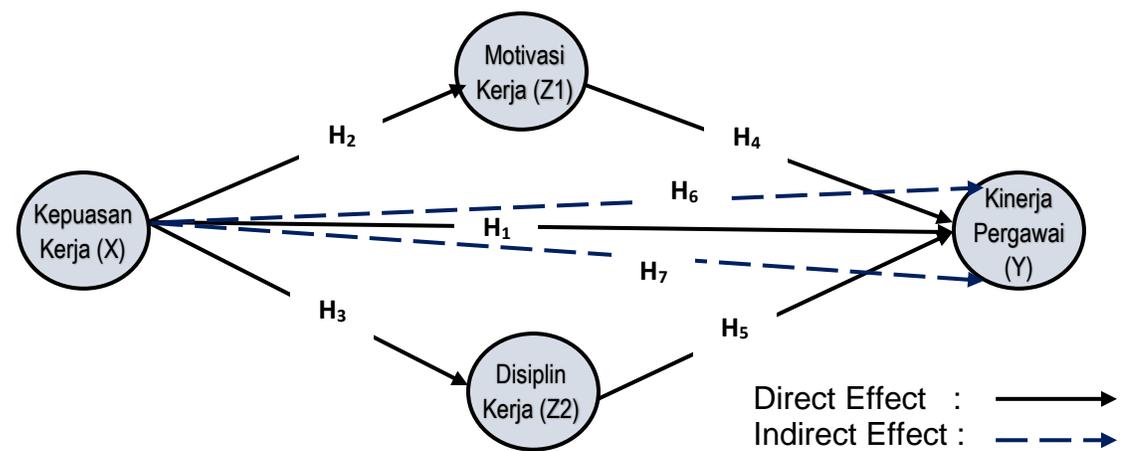
H₆: Motivasi kerja memediasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin pegawai

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala sesuatunya aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk dilaksanakan sesuai standar organisasi. Artinya pekerjaan akan dipengaruhi oleh pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi segala hasil pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi tujuan organisasi (Taha & Jabid, 2022). Dampak dari disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terlepas dari apakah harapan pegawai terpenuhi atau tidak mencerminkan tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut (Hasibuan, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Sitorus (2021) menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui (mediasi) disiplin kerja. Karena itu, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H₇: Disiplin kerja memediasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan.

Uraian mengenai hubungan antar variabel di atas dapat diilustrasikan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Pengembangan Pengukuran

Kinerja Pegawai (Y): Dokumentasi hasil-hasil seorang individu atau pegawai dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang ditentukan (Bernardin, 2010). Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel ini adalah: *Quality of work, Knowledge of job, Personal*

qualities, Cooperation, dan Depentability. Kepuasan Kerja (X): Keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pekerjaan seseorang (Mathis & Jackson, 2011). Variabel ini dapat dikur menggunakan indkator: kepuasan kerja karyawan dapat ditinjau berdasarkan pada: personaliti, nilai, situasi pekerjaan, dan lingkungan sosial (George & Jones, 2008).

Motivasi Kerja (Z1) merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi psikologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans, 2008). Indikator variabel tersebut adalah: *Need for achievement, Need for affiliation, dan Need for power* (Robbins & Judge, 2013). Disiplin Kerja (Z2): Suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati (Sinunungan, 2005). Pengukuran variabel disiplin berdasarkan pada: Kehadiran, Ketaatan pada Peraturan, Ketaatan pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, dan Bekerja Etis (Rivai, 2005).

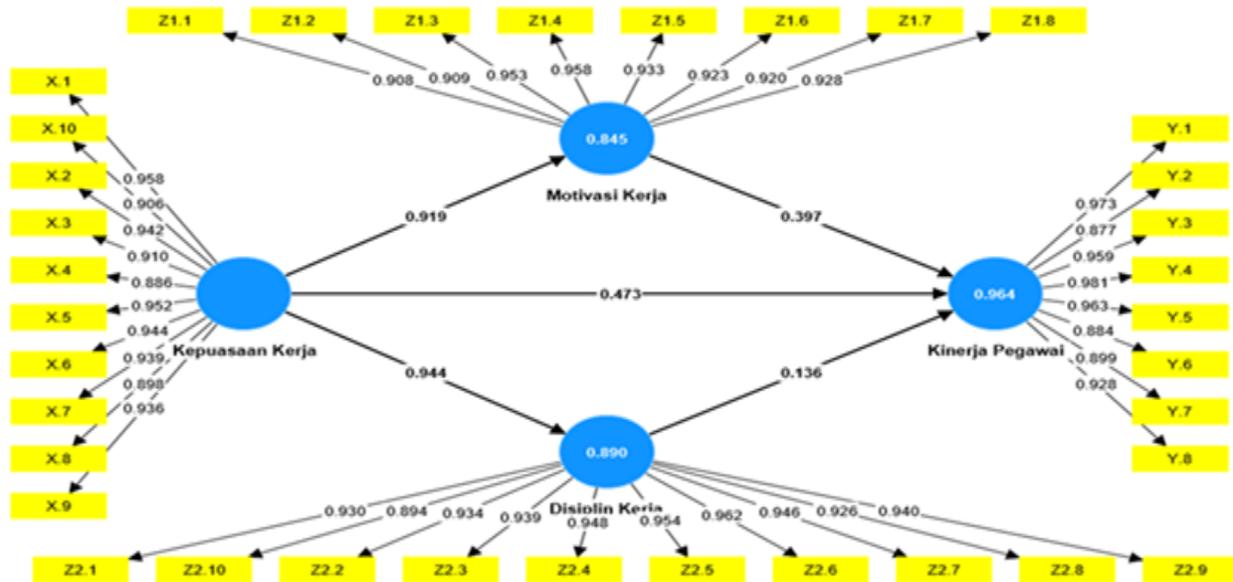
Metode Analisis Data

Berdasarkan hipotesis dan rancangan penelitian, data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan Smart-PLS dengan software Smart-PLS 3.0. PLS (Partial Least Square) adalah salah satu metode alternatif Structural Equation Modeling dalam menghadapi variabel yang sangat kompleks, distribusi data tidak normal dan ukuran sampel data kecil (sample < 100). Evaluasi model pengukuran (*outer model*) reflective model terdiri dari: *Convergent Validity (AVE), Discriminant Validity (Fornell-Larcker criterion dan Heterotrait-Monotrait Ratio)*, dan *Composite Reliability*. Evaluasi model structural (*inner model*) terdiri dari: R^2 value, Q^2 value, dan PLSpredict (Hair et al., 2014). Pupulasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan.

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi *Outer Model* (Model Pengukuran)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis untuk menguji hipotesis *Partial Least Square* (PLS) dengan program smartPLS 3.0 PLS adalah pendekatan alternatif yang berpindah dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. Dalam pemodelan untuk tujuan prediksi memiliki konsekuensi bahwa pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi dan parameter ketepatan model prediksi terlihat dari nilai koefisien determinasinya. Yang berikut di bawah ini adalah skema model Program PLS telah diuji.



Sumber: Data diolah smartPLS (2023)
Gambar 2. Model PLS

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau loading factor. Suatu indikator dianggap memiliki *convergent validity* dalam kategori baik jika nilai *outer loading* > 0,6. Berikut ini adalah nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator pada variabel penelitian. Berdasarkan data yang disajikan pada gambar 2. Model PLS diketahui bahwa setiap masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,6. Menurut Chin seperti yang dikutip dari (Ghozali, 2015) nilai *outer loading* sebesar 0,5 hingga 0,6 dinilai cukup untuk memenuhi persyaratan *convergent validity*.

Uji reliabilitas dan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila nilai memiliki *cronbach alpha* > 0,7. Berikut ini adalah nilai *cronbach alpha* setiap masing-masing variabel:

Tabel 3. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Indikator	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,982	0,982
Kinerja Pegawai	0,979	0,980
Motivasi Kerja	0,977	0,978
Disiplin Kerja	0,985	0,985

Sumber: Data diolah smartPLS (2023)

Tabel 4. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,860	Valid
Kinerja Pegawai	0,872	Valid
Motivasi Kerja	0,863	Valid
Disiplin Kerja	0,979	Valid

Sumber: Data diolah smartPLS (2023)

Selain itu, nilai *average variance extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilai yang dibutuhkan harus $> 0,5$ untuk model yang baik. Berdasarkan penyajian data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Kepuasan kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja pegawai $> 0,5$. Dengan demikian, hal tersebut dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4 terlihat jelas bahwa nilai *cronbach alpha* dan *Composite Reliability* masing-masing variabel penelitian $> 0,6$. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memenuhi syarat nilai *cronbach alpha* dan *Composite Reliability*, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliability yang tinggi.

Evaluasi Inner model

Inner model dilakukan untuk melihat bagaimana hubungan antara konstruk, nilai signifikan *R-Square* dari model penelitian *inner model* dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen uji t dan signifikan dari koefisien parameter jalur struktural.

Tabel 5. Nilai R-Square

Indikator	R-square
Z2 (Disiplin Kerja)	0.890
Y (Kinerja Pegawai)	0.964
Z1 (Motivasi Kerja)	0.845

Sumber: Data Diolah smartPLS (2023)

Pada tabel 5. di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *R-square* untuk variabel (KP) diperoleh sebesar 0,964 sedangkan untuk variabel (MK) diperoleh sebesar 0,845 dan variabel (DK) diperoleh sebesar 0,890. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (KP) dipengaruhi oleh kepuasan kerja (KK), sedangkan untuk variabel motivasi kerja (MK) sebesar 84,5% dan disiplin kerja (DK) sebesar 89,0%. Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi atau pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai dibandingkan dengan kepuasan kerja yaitu sebesar 0,473.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Nilai Path Coefficients

Indikator	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Z2. -> Y.	0.136	0.131	0.186	0.729	0.466
X. -> Z2.	0.944	0.948	0.020	47.832	0.000
X. -> Y.	0.966	0.968	0.015	66.424	0.000
X. -> Z1.	0.919	0.926	0.036	25.593	0.000
Z1. -> Y.	0.397	0.405	0.188	2.114	0.035

Sumber: Data diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pada tabel 6 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut: Pengujian hipotesis 1: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,966 dengan T-statistik sebesar 66,424 > 1,667 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pengujian hipotesis 2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,919 dengan T-statistik sebesar 25,593 > 1,667 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengujian hipotesis 3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,944 dengan T-statistik sebesar 47,832 > 1,667 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pengujian hipotesis 4: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,397 dengan T-statistik sebesar 2,114 > 1,667 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis 5: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,136 dengan T-statistik sebesar 0,729 < 1,667 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Mediasi

Tabel 7. Nilai Uji Mediasi

Indikator	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X. -> Z2. -> Y.	0.128	0.124	0.178	0.719	0.472
X. -> Z1. -> Y.	0.365	0.375	0.179	2.042	0.041

Sumber: Data diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa: Pengujian hipotesis 6: Hasil pengujian pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,365 dengan T-statistik sebesar

2,042 > 1,667 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan sebagai pemediasi hubungan anatara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis 7: Hasil pengujian pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,128 dengan T-statistik sebesar 0,719 < 1,667 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh sebagai pemediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan, yang dapat dilihat melalui nilai uji *t-statistic* pada tabel 6 yang nilai ujinya sebesar 66,424 lebih besar dari 1,667 dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,966. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan” dapat diterima.

Kepuasan kerja adalah faktor yang bisa menentukan naik atau turunnya kinerja seorang pegawai yang pada akhirnya berdampak pada tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat produktivitas pegawai akan terwujud, apabila ada kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2020) dan Rinny et al., (2022) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun variabel kepuasan kerja yang terdiri dari lima indikator diantaranya yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan/supervise dan promosi yang memiliki sepuluh item pertanyaan berada pada kategori setuju (baik). Artinya bahwa kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup secara keseluruhan cukup baik, karena para pegawai masih merasakan kepuasan kerja walaupun ada beberapa pegawai yang masih merasakan kurang puas dengan beberapa situasi pekerjaan.

Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan, yang dapat dilihat melalui uji *t-statistic* pada tabel 4.13 yang nilai ujinya sebesar 25,593 lebih besar dari 1,667 dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,919. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan” dapat diterima.

Motivasi kerja merupakan daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, pegawai akan memiliki suatu harapan sehingga pegawai akan termotivasi untuk melaksanakan tindakan dalam pekerjaannya kearah pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2008). Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja akan terwujud jika ada motivasi kerja yang kuat untuk mendorongnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jalagat

(2016), dan Vinh et al., (2022) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun variabel motivasi kerja yang terdiri dari lima indikator diantaranya yaitu: tanggung jawab, prestasi kerja, promosi/pekerjaan untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang berada pada kategori setuju (baik). Artinya pegawai dinas lingkungan Hidup memiliki Tingkat motivasi yang cukup, karena adanya rasa puas terhadap pekerjaannya secara keseluruhan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara langsung positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan, yang dapat dilihat melalui nilai uji *t-statistic* pada tabel 4.13 yang nilai ujinya sebesar 47,832 lebih besar dari 1,667 dengan nilai koefisien jalur 0,944. Sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi “kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan” dapat diterima.

Kepuasan kerja inilah yang mendorong pegawai untuk berperilaku disiplin dan diharapkan pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, meningkatkan efektifitas dan efisiensi, serta kualitas dan kuantitas kerja (Sjabadhyni *dkk.* 2001). Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan terciptanya kepuasan kerja maka, perilaku disiplin kerja pegawai akan optimal. Oleh karena itu, pihak organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai agar tingkat kedisiplinan kerja pegawai tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2012) serta hasil penelitian ini juga didukung oleh Winarsih & Fariz (2021), dan Ong et al., (2021) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Adapun variabel disiplin kerja yang terdiri dari lima indikator diantaranya yaitu: kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan ketaatan pada aturan kantor yang memiliki sepuluh item pertanyaan maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut secara keseluruhan berada pada kategori baik. Artinya, disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Papua Selatan cukup baik, karena adanya rasa puas terhadap pekerjaannya, walaupun terdapat beberapa indikator disiplin yang perlu diperhatikan di masa yang akan datang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan, yang dapat dilihat melalui nilai uji *t-statistic* pada tabel 4.13 yang nilai ujinya sebesar 2,114 lebih besar dari 1,667 dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,397. Sehingga hipotesis keempat berbunyi “Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan” dapat diterima.

Dengan kata lain, motivasi sebagai kemampuan dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sama-sama tercapai. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan terwujud dengan adanya dorongan motivasi, seorang pegawai yang memiliki kinerja baik pasti

memiliki motivasi yang kuat untuk melakukannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Fernos (2023), dan Yolinza (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun variabel kinerja pegawai yang terdiri dari empat indikator diantaranya yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yang memiliki delapan item pertanyaan berada pada kategori baik. Namun demikian, dimasa yang akan datang masih ada beberapa faktor kinerja pegawai yang perlu menjadi perhatian untuk diperbaiki dan ditingkatkan misalnya faktor kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan, yang dapat dilihat melalui nilai uji *t-statistic* memiliki nilai ujinya sebesar 0,729 lebih kecil dari 1,667 dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,136. Sehingga hipotesis kelima yang berbunyi “disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan” artinya jika disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan meningkat, demikian sebaliknya.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang dilakukan para pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, namun hal tersebut tidak berpengaruh terhadap para pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. Hal ini membuktikan tidak semua peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari kedisiplinan. Sehingga untuk membuktikan faktor peningkatan kinerja tersebut harus dimulai dari kesadaran seseorang itu sendiri dan ilmu yang ia miliki, barulah ia dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsindi et al., (2022), dan Aryani et al., (2022) yang menyatakan bahwa hasil penelitian ini ada pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. Pengujian hipotesis keenam ini dilakukan dengan mengetahui pengujian antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai terlebih dahulu. Dari pengujian tersebut diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 66,424 lebih besar dari 1,667 dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,966 hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk pengaruh mediasi dilakukan pengujian antar variabel intervening dengan variabel dependen, pengujian mediasi dengan menggunakan smartPLS memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,042 lebih besar dari 1,667 dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,365. Sehingga hipotesis keenam yang berbunyi “kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan” dapat diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang efektif mampu mendorong pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi, dimana tingkat kinerja akan optimal jika ada motivasi dari

dalam diri pegawai. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hasil penelitian ini didukung oleh Suifan (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan mediasi motivasi kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. Pengujian hipotesis ketujuh ini dilakukan dengan mengetahui pengujian antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai terlebih dahulu. Dari pengujian tersebut diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 66,424 lebih besar dari 1,667 dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,966 hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk pengaruh mediasi dilakukan pengujian antar variabel intervening dengan variabel dependen, pengujian mediasi dengan menggunakan smartPLS memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 0,719 lebih kecil dari 1,667 dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,128. Sehingga hipotesis ketujuh yang berbunyi “kepuasan secara tidak langsung berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan” artinya disiplin kerja pegawai kurang optimal, jika disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin yang tinggi akan mempermudah pencapaian kinerja optimal seorang pegawai dan produktivitas pegawai akan terwujud sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja yang tinggi kepada pegawai. Namun variabel disiplin kerja sebagai variabel mediasi, tidak signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. Hal ini membuktikan tidak semua peningkatan kedisiplinan dapat dilihat dari kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sehingga untuk membuktikan faktor kedisiplinan tersebut harus memiliki perilaku disiplin kerja pegawai yang optimal demi terciptanya kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai agar tingkat kedisiplinan kerja pegawai meningkat secara efektif. Hasil penelitian ini didukung oleh Jufrizen & Sitorus (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja maupun menjadi variabel mediasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan.
2. Kepuasan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. Artinya, jika ada motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Kepuasan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan pegawai maka terciptanya disiplin kerja yang tinggi.

4. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. Dengan kata lain, kinerja pegawai akan terwujud dengan adanya dorongan motivasi, seorang pegawai yang memiliki kinerja baik, pasti memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakannya.
5. Disiplin kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. Hal ini membuktikan tidak semua peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari kedisiplinan. Sehingga untuk membuktikan faktor peningkatan kinerja tersebut harus dimulai dari kesadaran seseorang itu sendiri dan ilmu yang ia miliki, barulah ia dapat meningkatkan kinerjanya.
6. Kepuasan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan motivasi yang kuat akan menciptakan suasana dalam pencapaian kinerja optimal seorang pegawai dan produktivitas kinerja pegawai akan terwujud sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja yang tinggi pada pegawai.
7. Kepuasan secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. Hal ini membuktikan bahwa tidak semua peningkatan kedisiplinan dapat dilihat dari kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sehingga untuk membuktikan faktor kedisiplinan tersebut harus memiliki perilaku disiplin kerja pegawai yang optimal demi terciptanya kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Saran

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan perlu memotivasi pegawai secara eksternal melalui pemberian insentif yang relevan dengan kinerja pegawai. Selain itu, perlu juga melakukan evaluasi disiplin kerja secara transparan atau evaluasi berdasarkan prinsip motivasi baik eksternal maupun internal.

Peneliti berharap bagi para peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja dan disiplin kerja. Diharapkan juga bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan responden dibidang lain seperti pendidikan, kesehatan, pembangunan konstruksi dan lainnya, sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih variatif, membangun dan lebih baik karena masih banyaknya kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anselmus Dami, Z., Budi Wiyono, B., Imron, A., Burhanuddin, Supriyanto, A., & Daliman, M. (2022). Principal self-efficacy for instructional leadership in the perspective of principal strengthening training: work engagement, job satisfaction and motivation to leave. *Cogent Education*, 9(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2064407>
- Ardana, Komang, I., Mujati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Armstrong, M. (2010). *Human Resource Management Practice a Guide to People*

Management. London: Kogan Page Limited.

- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., & Nurhadian, A. F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 158–163. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.48>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction On Employee Performance in PT. Nesinak. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2(1), 85–91.
- Berghe, J. V. (2011). *Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place*. Degree Thesis International Business.
- Bernardin, H. J. (2010). Human Resource Management, An Experiential Approach, Fift Edition. In *New York: McGraw-Hill Compenies, Inc.* New York: McGraw-Hill Compenies, Inc.
- Dami, Z. A., Imron, A., & Supriyanto, A. (2022). Servant Leadership and Life Satisfaction at Public School in Indonesia : Career Satisfaction as Mediator. *Pedagogika*, 145(1), 94–116. <https://doi.org/https://doi.org/10.15823/p.2022.145.6> Pedagogika
- George, J. M., & Jones. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Greenberg, J., & Baron, A. R. (2003). *Behavior in Organization. Understanding and Managing the Human Side of Work Sixth Edition*. Prentice-Hall International, Inc., Allyn and Bacon, USA.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Rstedt, M. (2014). *A Primier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Vol. 21, Issue 1)*. America: SAGE Publication, Inc.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 9*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management (Twelfth Edition)*. . New York: McGraw-Hill Componies Inc.
- Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(No.6), 35–43. www.managementjournal.info
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kamis, R. A., & Lainta, W. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, 5(2), 32–41.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior Eleventh Editions*. Mc Graw Hill Irwin, Campanies, Inc. New York.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management, 13th Edition*. South Western: United States of America.

- Nurlaila, & Husen, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Maluku Utara Di Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, 5(2), 20–31.
- Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174–179. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- Rajak, A., Tahrim, M., & Jainudin, R. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota tidore kepulauan. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, 7(1), 1–16.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2022). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39–48.
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior and Management, Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.33559/esr.v2i1.440>
- Sinunungan. (2005). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksaran.
- Suifan, T. S. (2019). the Effects of Work Environmental Factors on Job Satisfaction: the Mediating Role of Work Motivation. *Business: Theory and Practice*, 20(0), 456–466. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.42>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Taha, F., & Jabid, A. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Patani Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.33387/jms.v10i1.4826>
- Tuahuns, V. B., Soleman, M. M., & Husen, Z. (2023). Pengaruh Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Masa Pandemi covid-19 (Studi Pada RSUD DR. H. Chasan Boesoirie Ternate). *Jurnal Manajemen Sinergi*, 11(1), 18–38.

- Vinh, N. Q., Hien, L. M., & Do, Q. H. (2022). The Relationship between Transformation Leadership, Job Satisfaction and Employee Motivation in the Tourism Industry. *Administrative Sciences*, 12, 1–17. <https://doi.org/10.3390/admsci12040161>
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328–1339. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1759>
- Yolinza, N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 183–203.