

Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Zulfaisyal*, Pantun Bukit, Ali Akbar

Universitas Batanghari, Jambi

*Correspondence: zulfaisyal1978@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanjung Jabung Timur, dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Analisis data dilakukan dengan metode PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beberapa faktor terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Satpol PP-Damkar Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Disiplin pegawai berkontribusi sebesar 41,8% terhadap peningkatan motivasi kerja, sementara kepuasan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar, yaitu sebesar 57,8%. Selain itu, disiplin pegawai berpengaruh sebesar 33,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 36,5% terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga berperan penting dengan pengaruh positif sebesar 30,7% terhadap kinerja pegawai. Disiplin pegawai dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, dengan kontribusi masing-masing sebesar 12,8% dan 17,8%.

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

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of discipline and job satisfaction on work motivation and its impact on the performance of Civil Service Police Unit and Fire Department employees of Tanjung Jabung Timur Regency. The method used in this study is a descriptive verification and quantitative method. The object of research in this study is the influence of discipline and job satisfaction on work motivation and its impact on the performance of employees of the Civil Service Police Unit and Fire Department of Tanjung Jabung Timur Regency. Based on the approach, the number of samples can be known, namely 50 people. This study uses the PLS analysis method. The results of the study show that this study shows that there is a positive and significant influence between several factors on work motivation and employee performance at the Satpol PP-Damkar Tanjung Jabung Timur Regency. Employee discipline contributes 41.8% to increasing work motivation, while job satisfaction has a greater influence, namely 57.8% on work motivation. In addition, employee discipline also affects employee performance by 33.2%, and job satisfaction contributes 36.5% to employee performance. Work motivation itself plays an important role with a positive influence of 30.7% on employee performance. In addition, employee discipline and job satisfaction have been shown to have an indirect influence on employee performance through work motivation, respectively 12.8% and 17.8%.

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

PENDAHULUAN

Peran Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan Pemadam Kebakaran dalam menjaga ketertiban umum dan melindungi masyarakat dari bencana kebakaran sangat penting. Dalam menjalankan tugasnya, anggota Satpol PP dan Pemadam Kebakaran dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi, kinerja yang optimal, serta motivasi kerja yang kuat. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai seperti disiplin, kepuasan kerja, dan motivasi kerja perlu diperhatikan secara seksama untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek yang sering kali menjadi perhatian dalam dunia kerja adalah hubungan antara disiplin, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Keith Davis dalam Fadhli (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Disiplin dapat diartikan sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku di suatu organisasi. Bagi Satpol PP dan Pemadam Kebakaran, disiplin kerja sangat diperlukan dalam menjalankan tugas yang penuh risiko, seperti penanganan kerusakan atau kebakaran. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu, dengan kualitas yang diharapkan, serta dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Selain disiplin kerja, Baharuddin (2015) mengatakan kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, seperti pengakuan atas hasil kerja, hubungan antar kolega, kondisi kerja yang nyaman, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik. Kepuasan kerja yang tinggi juga berhubungan dengan pengurangan tingkat absensi, peningkatan loyalitas, dan mengurangi turnover pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan Satpol PP dan Pemadam Kebakaran untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau penilaian pegawai atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya (Robbins, Stephen, 2015). Sedangkan menurut Rivai (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Motivasi kerja menjadi penghubung antara disiplin dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai (Siagian, 2016). Motivasi kerja mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan melakukan tugasnya dengan penuh semangat. Motivasi kerja yang tinggi dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dan meningkatkan produktivitas dalam jangka panjang (Anggarini & Puranto, 2010).. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, terutama dalam konteks Satpol PP dan Pemadam Kebakaran yang memiliki tugas-tugas yang menuntut profesionalisme tinggi dan kesiapan mental yang baik (Sedarmayanti, 2012).

Kinerja pegawai adalah hasil dari interaksi berbagai faktor, termasuk disiplin, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis pegawai, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti motivasi dan kepuasan dalam bekerja. Pegawai yang merasa dihargai dan memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan lebih efektif, menghasilkan output yang lebih baik, serta lebih proaktif dalam menghadapi tantangan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai, terutama di Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanjung Jabung Timur memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan dan kenyamanan masyarakat, serta menghadapi berbagai tantangan yang berhubungan dengan ketertiban umum dan penanggulangan kebakaran. Dalam menjalankan tugas tersebut, faktor-faktor seperti disiplin, kepuasan kerja, dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana disiplin dan kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Satpol PP dan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat memperbaiki kualitas kinerja pegawai dan meningkatkan efisiensi operasional organisasi. Sebaliknya, ketidakdisiplinan dalam bekerja dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan, keterlambatan dalam pelaksanaan tugas, dan menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Satpol PP dan Pemadam Kebakaran. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan Satpol PP dan Pemadam Kebakaran untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai dan menciptakan kebijakan yang mendukung pengembangan disiplin di lingkungan kerja.

Kepuasan kerja juga berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, tunjangan, pengakuan atas hasil kerja, dan hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai. Dalam konteks Satpol PP dan Pemadam Kebakaran, kepuasan kerja juga berkaitan dengan faktor-faktor seperti rasa

aman dalam bekerja, penghargaan atas kontribusi, serta dukungan dari pimpinan. Pegawai yang merasa dihargai dan puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Motivasi kerja yang tinggi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam sektor yang penuh tantangan seperti Satpol PP dan Pemadam Kebakaran. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal, seperti dorongan pribadi untuk mencapai tujuan karier, atau faktor eksternal, seperti insentif dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Pegawai yang termotivasi akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan siap menghadapi berbagai situasi sulit. Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, serta bagaimana faktor-faktor ini berkontribusi pada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah salah satu indikator utama dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks Satpol PP dan Pemadam Kebakaran, kinerja pegawai dapat diukur dari sejauh mana mereka mampu menjalankan tugasnya dengan baik, memenuhi standar yang ditetapkan, dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis pegawai, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja. Pegawai yang disiplin, puas dengan pekerjaannya, dan termotivasi tinggi akan mampu memberikan kinerja yang optimal.

Dampak dari kinerja pegawai yang optimal sangat signifikan dalam konteks Satpol PP dan Pemadam Kebakaran. Dengan kinerja yang baik, Satpol PP dapat menjaga ketertiban dan keamanan di wilayahnya, sementara Pemadam Kebakaran dapat menangani insiden kebakaran dengan cepat dan efektif. Hal ini tentu akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kedua institusi tersebut dan menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi warga Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, agar dapat diterapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Dalam penelitian ini, penulis berupaya untuk menganalisis pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Satpol PP dan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pimpinan dan pengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan publik di daerah tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi instansi lain yang memiliki tugas serupa dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai.

Salah satu tujuan penting dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana disiplin dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, serta bagaimana hal tersebut berimbas pada kinerja mereka. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin, kepuasan kerja, dan motivasi kerja di kalangan pegawai Satpol PP dan Pemadam Kebakaran. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara ketiga variabel tersebut, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks di era modern, penting bagi Satpol PP dan Pemadam Kebakaran untuk memiliki pegawai yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang memadai, tetapi juga disiplin yang tinggi, kepuasan kerja yang baik, dan motivasi kerja yang kuat. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan organisasi Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanjung Jabung Timur, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP dan Pemadam Kebakaran tidak hanya bergantung pada upaya individu, tetapi juga pada kebijakan organisasi yang mendukung pengembangan disiplin, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini sangat relevan untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat diterapkan oleh pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 mengenai tingkat kehadiran pegawai Satpol PP-Damkar Kabupaten Tanjung Jabung Timur periode 2020–2024, terdapat jumlah pegawai terus meningkat, dari 128 orang pada tahun 2019 menjadi 138 orang pada tahun 2023. Namun, fenomena keterlambatan (TL), cepat pulang (CP), dan alpa (tidak hadir tanpa keterangan) menunjukkan variasi yang signifikan. Keterlambatan tertinggi terjadi pada tahun 2021 (16,81%) dan kembali menurun pada tahun 2022 (13,02%) sebelum sedikit meningkat pada tahun 2023 (13,93%). Cepat pulang

menunjukkan tren serupa, dengan angka tertinggi juga pada tahun 2021 (15,69%) dan sedikit menurun menjadi 12,99% pada tahun 2023. Sementara itu, ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa) mengalami kenaikan dari 2,48% pada tahun 2019 menjadi 3,08% pada tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 1.3 yang memuat daftar usulan pindah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanjung Jabung Timur, terdapat beberapa temuan yang dapat dianalisis lebih lanjut. Dari total sembilan pegawai yang mengajukan usulan pindah, mayoritas berasal dari jabatan fungsional atau struktural yang beragam, mulai dari sekretaris hingga staf pelaksana. Tujuan pindah juga beragam, mencakup dinas teknis seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Pendidikan, Dinas Perkim, hingga Kecamatan dan Kota Jambi. Rentang waktu pengajuan usulan pindah berkisar dari Desember 2022 hingga Juni 2024.

Berdasarkan data penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Satpol PP-Damkar Kabupaten Tanjung Jabung Timur selama periode 2019-2023, terdapat tren yang mencerminkan perubahan signifikan dalam distribusi TPP penuh dan tidak penuh. Pada awal periode (2019), hanya 33,33% pegawai yang menerima TPP penuh, sementara mayoritas (66,67%) menerima tidak penuh. Persentase penerima TPP penuh terus menurun hingga titik terendah pada 2021, yakni hanya 15,79%, dengan mayoritas pegawai (84,21%) menerima TPP tidak penuh. Namun, pada 2022 dan 2023 terjadi peningkatan signifikan jumlah penerima TPP penuh, masing-masing mencapai 57,14% dan 58,82%. Meski demikian, rata-rata selama lima tahun masih menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (62,77%) menerima TPP tidak penuh.

Berdasarkan data pada Tabel 1.5 mengenai jenis kegiatan di Sekretariat Satpol PP-Damkar Kabupaten Tanjung Jabung Timur, terlihat bahwa setiap jenis kegiatan mengalami keterlambatan signifikan dalam penyelesaian jika dibandingkan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan. Sebagai contoh, penerbitan surat balasan, yang seharusnya selesai dalam 2 jam sesuai SOP, memakan waktu hingga 18 jam, dengan keterlambatan mencapai 16 jam. Fenomena serupa terjadi pada penerbitan surat pengantar dan surat edaran, di mana masing-masing mengalami keterlambatan 12 dan 22 jam. Penerbitan SK Tim yang SOP-nya adalah 8 jam, malah membutuhkan 48 jam dengan keterlambatan 40 jam, sementara penerbitan nota dinas yang seharusnya selesai dalam 2 jam, mengalami keterlambatan 34 jam, sehingga selesai dalam 36 jam. Pengecualian terjadi pada penerbitan surat perintah tugas, yang meskipun terlambat 2 jam, masih relatif lebih cepat dibandingkan jenis kegiatan lainnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hersona, 2017), (Sudirman & Ubaidillah, 2019), (Siwij, 2022) dan (Rosna et al., 2023) bahwa terdapat pengaruh pada variabel disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Namun terjadi pemasalahan yaitu rendahnya disiplin kerja pegawai serta kepuasan kerja dan motivasi kerja yang rendah. Hal ini menyebabkan keraguan apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam tentang pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai, serta memberikan solusi yang praktis dan aplikatif untuk meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin dan Kepuasan kerja Terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Berdasarkan pendekatan, maka dapat diketahui jumlah sampel yaitu sebanyak 50 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis PLS.

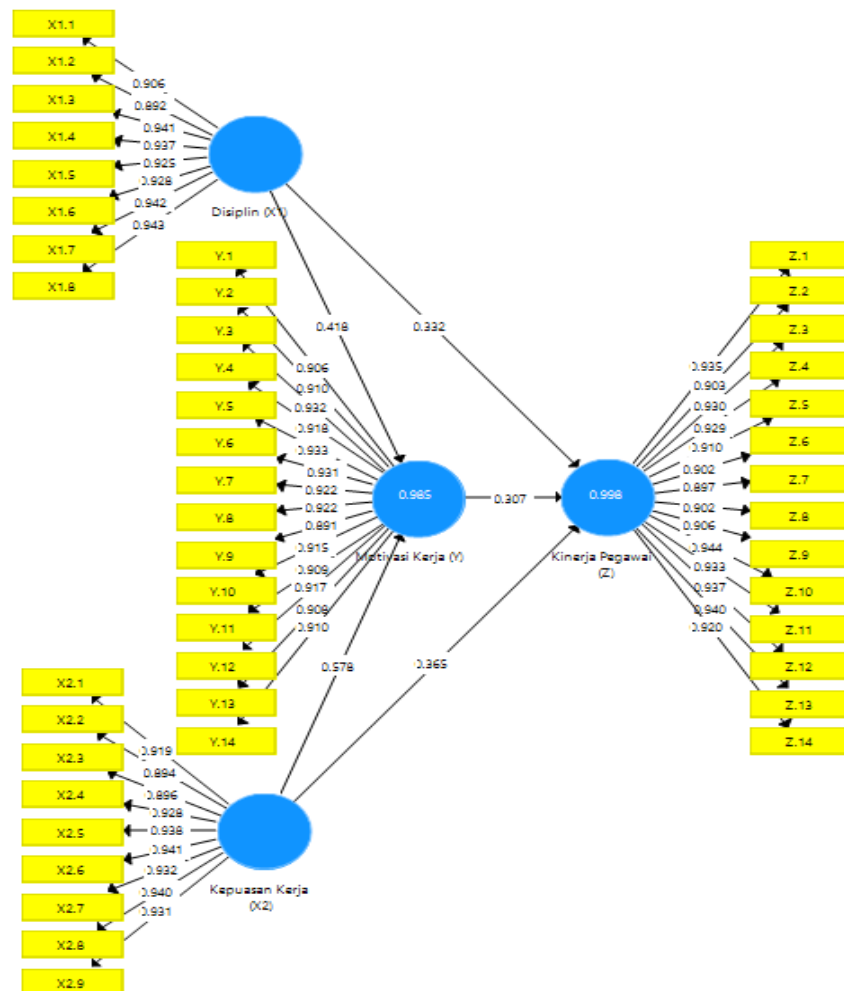
HASIL

Pengujian Validitas Convergent

Pengujian validitas konvergen adalah salah satu jenis validitas yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur mengukur konstruk yang sama dengan baik. Dalam konteks statistik dan analisis data, terutama dalam model berbasis variabel laten seperti *Partial*

Least Squares (PLS), validitas konvergen penting untuk memastikan bahwa indikator atau item yang digunakan dalam model benar-benar merefleksikan konstruk yang sama.

Loading factor adalah elemen penting dalam evaluasi model pengukuran. Nilai loading factor yang tinggi mengindikasikan bahwa indikator secara efektif mengukur konstruk laten, sedangkan nilai yang lebih rendah menunjukkan potensi masalah dalam model. Penggunaan dan interpretasi yang tepat dari loading factor membantu dalam memastikan validitas dan reliabilitas alat ukur atau model yang sedang dikembangkan.



Gambar 1. Model PLS

Pengujian outer loadings dilakukan untuk membuktikan suatu indikator pada suatu konstruk akan mempunyai loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Berdasarkan gambar 1 menunjukkan seluruh loading factor yang berada diatas 0,70. Hasil perhitungan model ini dianggap telah reliabel karena seluruh loading factor yang berada diatas 0,70.

Average Variance Extracted (AVE) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menilai validitas konvergen dalam analisis faktor, terutama dalam model-model seperti Partial Least Squares (PLS) dan Confirmatory Factor Analysis (CFA). AVE mengukur seberapa banyak varians dari indikator atau item yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten yang diukur. AVE membantu dalam mengevaluasi seberapa baik konstruk laten yang ditentukan menjelaskan varians indikator yang diukur. AVE digunakan untuk memastikan bahwa indikator dalam model benar-benar mencerminkan konstruk laten yang diukur dan tidak terlalu banyak dipengaruhi oleh variabel lain.

AVE adalah alat penting dalam analisis statistik yang membantu dalam menilai seberapa baik konstruk laten dalam model dapat menjelaskan varians indikator yang diukurnya. Dengan memastikan

bahwa AVE lebih besar dari 0,5, Anda dapat memverifikasi bahwa konstruk laten memiliki validitas konvergen yang memadai dan indikator yang digunakan dalam model mencerminkan konstruk yang diukur dengan baik. Hasil nilai AVE yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Disiplin (X1)	0.859	Valid
Kepuasan kerja (X2)	0.854	Valid
Motivasi kerja (Y)	0.839	Valid
Kinerja Pegawai (Z)	0.848	Valid

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Nilai Average Variance Extracted (AVE) yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki validitas konvergen yang baik, dengan indikator-indikatornya mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dalam konstruk tersebut. Berdasarkan Tabel 4.7, nilai AVE untuk konstruk "Disiplin" adalah 0,859, yang jauh lebih besar dari 0,5, menunjukkan validitas konvergen yang sangat baik, dengan indikator-indikatornya menjelaskan sebagian besar varians dalam konstruk tersebut. Begitu juga dengan konstruk "Kepuasan Kerja" yang memiliki nilai AVE sebesar 0,854, yang juga menunjukkan validitas konvergen yang sangat baik. Konstruk "Motivasi Kerja" mencatatkan nilai AVE sebesar 0,839, yang tinggi dan menggambarkan validitas konvergen yang sangat baik, dengan indikator-indikatornya menjelaskan sebagian besar varians konstruk tersebut. Terakhir, nilai AVE untuk konstruk "Kinerja Pegawai" adalah 0,848, yang merupakan nilai tertinggi di antara variabel-variabel yang ada, menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam konstruk ini sangat efektif dalam menjelaskan varians dan memiliki validitas konvergen yang sangat baik.

Percobaan composite reliability dicoba Untuk mengidentifikasi angka yang membuktikan sepanjang mana sesuatu perlengkapan ukur bisa diyakini buat dipakai. Semua elastis diklaim reliabel bila angka loadingnya di atas 0,70. Angka composite reliability serta Cronbach Alpa tiap- tiap elastis bisa diamati pada bagan 3 selaku selanjutnya:

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan	Cronbach Alpa	Keterangan
Disiplin (X1)	0.980	Reliabel	0.977	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0.981	Reliabel	0.979	Reliabel
Motivasi kerja (Y)	0.986	Reliabel	0.985	Reliabel
Kinerja Pegawai (Z)	0.987	Reliabel	0.986	Reliabel

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 3 Hasil uji *composite reliability* dan Cronbach alpa menunjukan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Artinya semua variabel dapat dikatakan andal, dipercaya dan data penelitian dapat digunakan untuk menghasilkan penelitian yang terbaik.

Evaluas Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimula dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.10 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Motivasi kerja (Y)	0.985
Kinerja Pegawai (Z)	0.998

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Tabel 5 menunjukkan hasil untuk nilai R-square motivasi sebesar 98,3 persen, dan kinerja pegawai sebesar 99,8 persen. menunjukkan hasil untuk nilai R-square motivasi kerja sebesar 98,5

persen, dan kinerja pegawai sebesar 99,8 persen. Hal ini menunjukkan pengaruh Disiplin dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja termasuk kategori kuat. Kemudian pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai termasuk kategori kuat.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi patokan yang diestimasi membagikan data yang amat bermanfaat hal ikatan antara variabel- variabel riset. Bawah yang dipakai dalam mencoba anggapan merupakan angka yang ada pada output result for inner weight.

Tabel 5. Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standaridi Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin (X1) -> Motivasi kerja (Y)	0.418	0.415	0.086	4.861	0.000
Kepuasan kerja (X2) -> Motivasi kerja (Y)	0.578	0.582	0.086	6.729	0.000
Disiplin (X1) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.332	0.319	0.048	6.926	0.000
Kepuasan kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.365	0.368	0.064	5.698	0.000
Motivasi kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.307	0.317	0.087	3.510	0.000
Disiplin (X1) -> Motivasi kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.128	0.132	0.047	2.705	0.007
Kepuasan kerja (X2) -> Motivasi kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.178	0.183	0.055	3.252	0.001

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Hasil pengujian pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel 4.12 dan dijelaskan sebagai berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Terhadap Motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin dengan motivasi kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,418. Nilai t statistics 4,861 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H₁ diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. artinya jika disiplin meningkat maka akan mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan.

Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Kepuasan kerja dengan Motivasi kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,578. Nilai t statistics 6,729 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H₁ diterima. dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka motivasi kerja akan meningkat.

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,332. Nilai t statistics 6,926 dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H₁ diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya disiplin memberikan dampak terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,365. Nilai t statistics 5,698 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H₁ diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat.

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,307. Nilai t statistics 3,510 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja akan meningkat.

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,128 dengan Nilai t statistics 2,705 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,007 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi kerja

Kemudian hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,178 dengan Nilai t statistics 3,252 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satpol PP-Damkar Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Disiplin berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar 41,8% dan terhadap kinerja pegawai sebesar 33,2%, dengan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 12,8%. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar 57,8% dan terhadap kinerja pegawai sebesar 36,5%, serta berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 17,8%. Motivasi kerja sendiri berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 30,7%. Secara keseluruhan, kedisiplinan dan kepuasan kerja terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di institusi tersebut..

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Putri, H., & Syarif, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Perum Bulog. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 147–152. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3343>
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 22(1).
- Baharuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Fadhli. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Guepedia.
- Hersona, S. I. S. (2017). Motivation and Work Discipline on Employees ' Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 15(3).
- Ismayuni, T. U. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Desa Munte di Kabupaten Karo, Sumatera Utara. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 3(1), 51–60.
- Marlinda, D., Yamali, F. R., & MS, M. Z. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 217. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.247>
- Mitang, B. B., & Kiha, E. K. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara). *Inspirasi Ekonomi*, 4(2), 41–60.
- Nurjaya, N., & Rizal, A. S. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi

Zulfaisyal*, Pantun Bukit, Ali Akbar: *Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanjung Jabung Timur*

- Kerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 523–533.
<https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4616>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. (2015). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Rosna, R. H., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 571–579.
- Sedarmayanti. (2012). *Good Governance & Good Corporate Governance 3 Edisi Revisi*. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, J. N., Jayanti, N., & Halim, A. (2024). *Employee Performance At The Labuhanbatu District Perhibition Dinas Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja , Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja*. 5(2), 3625–3635.
- Siwij, D. S. . (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng. *Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(November), 140–146.
- Sudirman, S., & Ubaidillah, U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 127.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i1.584>
- Syafri, W., & Alwi, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN Press.