



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 4449-4464

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Displin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementrian Keuangan Republik Indonesia Melalui Kepuasan Kerja

Muhammad Akbar Pamungkas<sup>1✉</sup>, Ismail Razak<sup>2</sup>, Eddy Sanusi Silitonga<sup>3</sup>

Universitas Krisnadwipayana

Email : [akbarpamungkas040@gmail.com](mailto:akbarpamungkas040@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menguji dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja 2) menguji dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja 3) menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja 4) menguji dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja. Penelitian dilakukan kepada pegawai Direktorat Jendral Perbendaharaan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel purposive. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pegawai Direktorat Jendral Perbendaharaan Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Kata Kunci: *Displin, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja*

## Abstract

This study aims to: 1) examine and analyze the influence of discipline and motivation on job satisfaction; 2) examine and analyze the influence of discipline and motivation on work performance; 3) examine and analyze the influence of job satisfaction on work performance; 4) examine and analyze the influence of discipline and motivation on employee work performance through job satisfaction. The research was conducted on employees of the Directorate General of Treasury, Ministry of Finance of the Republic of Indonesia. The sampling technique used was purposive sampling. The data analysis method employed descriptive analysis and path analysis. The results of the study indicate that: 1) there is a positive and significant influence of discipline and motivation on job satisfaction; 2) there is a positive and significant influence of discipline and motivation on work performance; 3) there is a positive and significant influence of job satisfaction on work performance; 4) there is a positive and significant influence of discipline and motivation on work performance through job satisfaction among employees of the Directorate General of Treasury, Ministry of Finance of the Republic of Indonesia.

*Keywords: Discipline, Motivation, Job Satisfaction, and Work Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset utama dalam perusahaan yang perlu dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Manajemen SDM memandang pegawai sebagai kekayaan utama yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam era globalisasi dan persaingan ketat, prestasi kerja menjadi faktor utama dalam kesuksesan organisasi, termasuk sektor pemerintahan. Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb), sebagai bagian dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia, memiliki peran penting dalam mengelola keuangan negara dan membutuhkan pegawai dengan kompetensi tinggi dan kinerja yang unggul. Oleh karena itu, prestasi kerja pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut. Penilaian prestasi kerja pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 yang menekankan pengelolaan pegawai melalui capaian indikator kinerja utama dan evaluasi. Selain itu, Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU No. 20 Tahun 2023) memberikan landasan bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas mereka, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Perpres No 1 Tahun 2023 juga menekankan pencapaian produktivitas organisasi dan individu dalam berbagai sektor.

Prestasi kerja pegawai di DJPb menjadi kebutuhan penting dalam memastikan kelancaran operasional dan keberlanjutan kebijakan keuangan negara, terutama dalam kondisi transisi pemerintahan. Dalam menghadapi efisiensi anggaran di pemerintahan, prestasi kerja individu menjadi faktor penting untuk mempertahankan posisi pegawai. Di

DJPb, tantangan signifikan muncul, seperti keterlambatan kedatangan pegawai, penyelesaian tugas yang tidak sesuai tenggat waktu, dan kurangnya apresiasi, yang dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.

Disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja di DJPb. Disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur, yang berkontribusi pada penyelesaian tugas dengan tepat waktu dan meningkatkan kinerja organisasi. Motivasi, baik internal maupun eksternal, mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, kreatifitas, dan loyalitas, yang mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja. Kepuasan kerja, yang terkait dengan penghargaan, imbalan yang sesuai, dan lingkungan kerja yang mendukung, juga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan loyal, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

Penelitian ini mengembangkan konsep hubungan antara disiplin, motivasi, dan prestasi kerja berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Minda Saryani (2021), Yulmeini Sari (2019), dan Nadia Nur Fadillah (2016), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin, motivasi, dan prestasi kerja. Penelitian ini menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menghubungkan disiplin dan motivasi dengan prestasi kerja, memberikan kontribusi baru dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di lingkungan pemerintahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mendeskripsikan disiplin, motivasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja pegawai Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (3) Untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (4) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kementerian Keuangan Republik Indonesia.. (5) Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja Kementerian Keuangan Republik Indonesia melalui kepuasan kerja. (6) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Kementerian Keuangan Republik Indonesia melalui kepuasan kerja.

## Hipotesis

Berdasarkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- 1 Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

- 2 Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- 3 Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- 4 Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Kementerian Keuangan Republik Indonesia melalui kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausalitas antara disiplin, motivasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja di Direktorat Perbendaharaan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Penelitian explanatory ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui survei dan kuesioner, serta metode analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan antar variabel.

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi eksogen (disiplin dan motivasi) dan endogen (prestasi kerja dan kepuasan kerja). Disiplin diukur melalui indikator absensi, sikap, perilaku, dan tanggung jawab. Motivasi diukur berdasarkan kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan perwujudan diri. Prestasi kerja diukur berdasarkan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Kepuasan kerja diukur melalui pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Definisi variabel berdasarkan teori-teori yang ada adalah: Disiplin menurut Singodimedjo (2002) adalah kesiapan untuk mematuhi norma yang berlaku; Motivasi menurut Silalahi (2002) adalah dorongan dalam diri individu untuk bertindak memenuhi kebutuhan; Kepuasan kerja menurut Robinson dan Judge (2015) adalah evaluasi pegawai terhadap pekerjaan mereka; dan Prestasi kerja menurut Dessler (2015) adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban untuk memudahkan pengumpulan data. Metode pengumpulan data meliputi data dokumenter dan data subjek. Sampel diambil menggunakan metode Purposive Sampling dengan jumlah 375 responden berdasarkan rumus Solvin (Sugiyono, 2009).

Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan koefisien korelasi Product Moment dan rumus Cronbach's Alpha. Uji asumsi meliputi uji normalitas, linieritas, dan multikolinearitas. Analisis data dilakukan dengan SPSS untuk uji statistik, dan analisis jalur (Path Analysis) digunakan untuk menguji hubungan antar variabel.

Uji hipotesis dilakukan dengan uji statistik F untuk pengaruh simultan dan uji statistik t untuk pengaruh parsial. Jika nilai  $p < 0,05$ , hipotesis nol ditolak, menunjukkan pengaruh signifikan antara variabel eksogen dan endogen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Instrumen

##### a. Hasil Uji Validitas

###### Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja terdiri dari 6 butir pertanyaan yang mencakup indikator tingkat absensi, sikap dan perilaku, serta tanggung jawab. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0.113), yang berarti semua butir pernyataan valid. Indikator tanggung jawab memberikan nilai tertinggi dalam validitas.

###### Motivasi

Variabel motivasi meliputi 10 butir pertanyaan dengan indikator kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri. Semua butir pertanyaan dalam variabel motivasi juga valid karena r hitung lebih besar dari r tabel (0.113). Indikator "kebutuhan penghargaan" memiliki nilai yang bervariasi, namun tetap valid secara keseluruhan.

###### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dengan 10 butir pertanyaan yang mencakup indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Semua butir dalam variabel kepuasan kerja valid, karena nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel (0.113). Pekerjaan itu sendiri dan pengawasan menjadi indikator yang mendapatkan nilai validitas baik.

###### Prestasi Kerja

Prestasi kerja terdiri dari 10 butir pertanyaan mengenai jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid karena nilai r hitung melebihi r tabel (0.113). Indikator "kualitas pekerjaan" menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap validitas.

## Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

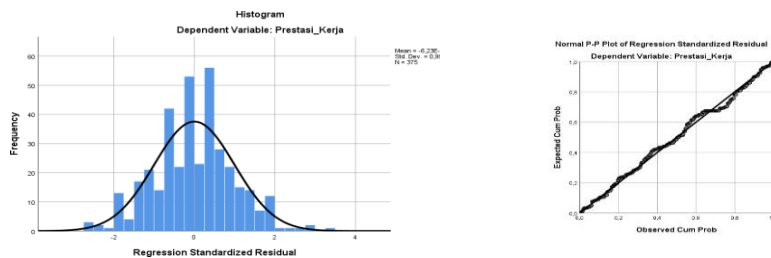
Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Displin	0,832	0,600	Reliabel
Motivasi	0,831	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,767	0,600	Reliabel
Prestasi Kerja	0,744	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Dalam Tabel 1, hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yang dilakukan pada variabel disiplin, motivasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran semua variabel reliabel.

### Hasil Pengujian Asumsi

#### b. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas karena titik-titik residual mengikuti garis diagonal.

#### c. Uji Linieritas

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas Displin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Nilai Signifikansi	Nilai Kritis	Keterangan
Displin (X1)* Kepuasan kerja (Y1)	0,061	0,05	Linieritas Terpenuhi
Motivasi(X2)*Kepuasan Kerja (Y1)	0.514	0,05	Linieritas Terpenuhi

Pada variabel disiplin terhadap kepuasan kerja, nilai signifikansi sebesar 0,061 lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan linear secara

signifikan antara variabel disiplin (X1) dengan kepuasan kerja (Y1).

Pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja, nilai signifikansi sebesar 0,514 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi (X2) dengan kepuasan kerja (Y1).

Tabel 3. Uji Linieritas Displin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Variabel	Nilai Signifikansi	Nilai Kritis	Keterangan
Displin (X1)*Prestasi Kerja (Y2)	0,077	0.05	Linieritas Terpenuhi
Motivasi (X2)* Prestasi Kerja (Y2)	0,067	0.05	Linieritas Terpenuhi

Pada variabel disiplin terhadap prestasi kerja nilai signifikansi sebesar 0,077 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel disiplin (X1) dengan prestasi kerja (Y2).

Pada variabel motivasi terhadap prestasi kerja, nilai signifikansi sebesar 0,067 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi (X2) dengan prestasi kerja (Y2).

Tabel 3. Uji Linieritas Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Variabel	Nilai Signifikansi	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y1)*Prestasi Kerja (Y2)	0.069	0.05	Linieritas Terpenuhi

Pada variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja nilai signifikansi sebesar 0,069 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara kepuasan kerja (Y1) dengan prestasi kerja (Y2).

d. Uji Multikolonieritas

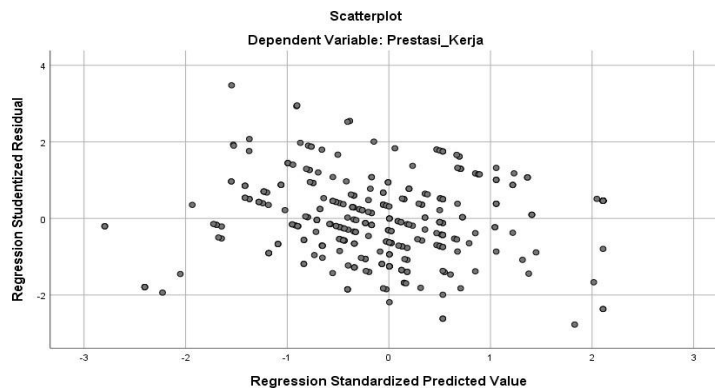
Tabel 4. Hasil Perhitungan VIF Pada Uji Multikolonieritas Data

Variabel	Nilai Toleransi	Nilai VIF
Displin	0.501	1.997
Motivasi	0.498	2.006
Kepuasan kerja	0.862	1.160

Sumber : data dianalisis Nilai Tolerance > 0,1

Nilai VIF < 10, maka Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak saling berkorelasi.

#### e. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot pada Heteroskedastisitas Data

Berdasarkan pada gambar di atas dapat diketahui bahwa titik- titik yang menyebar tidak membentuk pola tertentu artinya bahwa tidak terpadat korelasi antara prediksi data pada variabel Y dengan nilai variabel independen pada variabel X sehingga pada data tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

#### Model Analisis

##### Hasil Analisis Deskriptif

##### Identitas Responden

Berdasarkan data dari 375 responden, mayoritas adalah perempuan (71%), sedangkan laki-laki hanya 29%. Terkait pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan sarjana (74%), diikuti oleh diploma (25%) dan SMA/ sederajat (1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan yang relatif tinggi. Dalam hal pengalaman kerja, mayoritas responden (57%) memiliki masa kerja 1-3 tahun, 40% memiliki pengalaman 4-6 tahun, dan hanya sebagian kecil yang memiliki masa kerja lebih lama (2% dengan pengalaman 7-9 tahun dan 1% lebih dari 10 tahun). Usia responden didominasi oleh kelompok 26-30 tahun (60%), diikuti oleh 20-25 tahun (30%), sementara usia lebih tua (31-50 tahun) sangat sedikit. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif (20-30 tahun), yang sering kali berada pada tahap awal karier mereka.

##### Deskriptif Responden

##### Disiplin

Disiplin diukur dengan indikator absensi, sikap, perilaku, dan tanggung jawab. Nilai rata-rata absensi pegawai Kementerian Keuangan adalah 3,76, menunjukkan pegawai cenderung hadir tepat waktu. Rata-rata sikap dan perilaku pegawai adalah 3,64, menunjukkan sikap yang baik di tempat kerja. Rata-rata tanggung jawab sebesar 3,78

menunjukkan pegawai memiliki tanggung jawab tinggi, dengan banyak pegawai yang menyelesaikan tugas tepat waktu (rata-rata 3,86). Indikator tanggung jawab memberikan kontribusi terbesar terhadap disiplin kerja.

#### Motivasi

Motivasi diukur melalui kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan perwujudan diri. Nilai rata-rata motivasi kerja adalah 3,77. Kebutuhan fisik tercukupi dengan rata-rata 3,7, dan rasa aman serta keselamatan pegawai mencapai nilai rata-rata 3,68. Penghargaan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan motivasi mendapat nilai rata-rata 3,90. Indikator penghargaan memberikan kontribusi terbesar terhadap motivasi kerja pegawai.

#### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur melalui pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Nilai rata-rata kepuasan kerja adalah 3,05, dengan pekerjaan sesuai keterampilan memperoleh nilai 3,48. Gaji pegawai yang memenuhi kebutuhan mendapat nilai 3,04, tetapi nilai untuk gaji sesuai dengan beban pekerjaan lebih rendah, yaitu 2,70. Nilai rata-rata untuk promosi adalah 3,26, yang mencerminkan kesulitan dalam mendapatkan promosi. Pengawasan mendapat nilai 3,48, menunjukkan pentingnya evaluasi kinerja.

#### Prestasi Kerja

Prestasi kerja diukur dengan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Nilai rata-rata jumlah pekerjaan adalah 3,22, menunjukkan pekerjaan yang banyak mempengaruhi prestasi. Ketepatan waktu mendapat nilai 2,61, menunjukkan pegawai sering terlambat mengumpulkan pekerjaan. Kemampuan kerjasama mendapatkan nilai 3,56, yang menunjukkan bahwa kerja sama tim sangat baik dan berkontribusi terhadap prestasi kerja.

#### Uji Model

##### 1) Model 1

Model ini menggambarkan bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5. Model Summary Disiplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,371 <sup>a</sup>	,138	,133	,130
---	-------------------	------	------	------

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Displin

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Untuk mencari nilai e1 dapat dilakukan dengan menggunakan nilai R<sup>2</sup>. Nilai tersebut digunakan dalam perhitungan nilai koefisien e1, dengan menggunakan rumus =

$$e1 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,138)} = \sqrt{(0,862)} \quad e1 = 0.928$$

Tabel 6. Uji Hipotesis Secara Simultan Displin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015,385	2	507,692	29,763	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6345,548	372	17,058		
	Total	7360,933	374			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Displin

Tabel 7. Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Diplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan

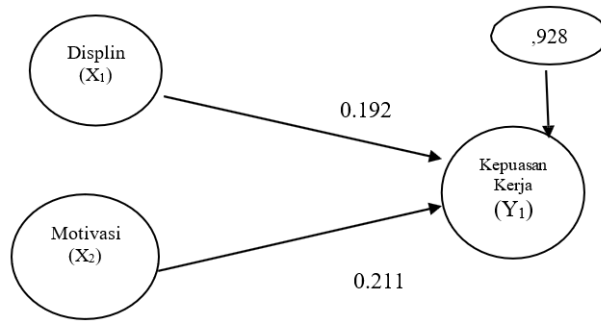
Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,077	2,759		3,291	,001
	Displin	,393	,138	,192	2,851	,000
	Motivasi	,316	,101	,211	3,136	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Implentasi persamaan model I diatas ke dalam model diagram dapat dilihat gambar berikut.



Gambar 4. Model Substruktur 1

Sumber: Diolah Dari Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan Model 1, yakni sebagai berikut:

$$KK = 0,192 DI + 0,211 MO + 0,928$$

2) Model 2

Tabel 8. Model Summary Displin, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 <sup>a</sup>	,403	,398	3,211

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Displin, Motivasi

Untuk mencari nilai e1 dapat dilakukan dengan menggunakan nilai R<sup>2</sup>. Nilai tersebut digunakan dalam perhitungan nilai koefisien e2, dengan menggunakan rumus =

$$e2 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,403)} = \sqrt{(0,597)} \quad e2 = 0.772$$

Tabel 9. Uji Hipotesis Secara Simultan Displin, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2583,719	3	861,240	83,507	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3826,270	371	10,313		
	Total	6409,989	374			

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

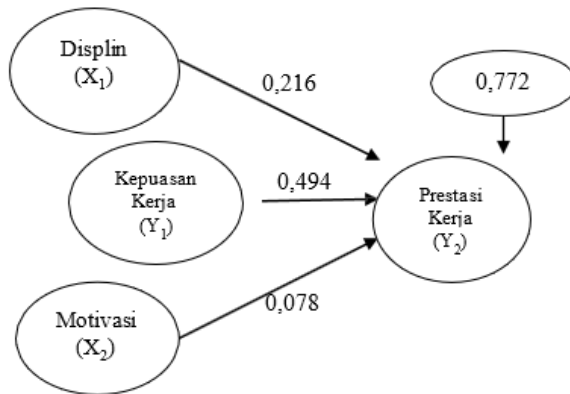
b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Displin, Motivasi

Tabel 10. Nilai Koefisien Regersi Variabel Diplin, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja  
Coefficients<sup>a</sup>

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,988	2,176		3,211	,001
	Displin	,413	,108	,216	3,815	,000
	Motivasi	,080	,079	,078	3,013	,012
	Kepuasan_Kerja	,461	,040	,494	11,424	,000

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Implentasi persamaan model II diatas ke dalam model diagram dapat dilihat gambar berikut.



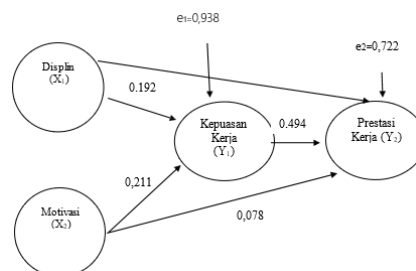
Gambar 5. Model Substruktur 2

Sumber: Diolah dari data primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan Model I, yakni sebagai berikut:

$$PK = 0,216 DI + 0,494 KK + 0,078 MO + 0,772$$

3) Model 3



## Gambar 6. Model Analisis Jalur Komprehensif

### Uji Hipotesis

Tabel 11. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis antar Variabel

Variabel			Jenis Pengujian yang dilakukan	Hasil Pengujian
Exogen	Mediasi	Endogen		
Displin	Kepuasan Kerja	-	Uji Parsial	Displin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja "diterima"
Motivasi	Kepuasan kerja	-	Uji Parsial	Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja "diterima"
Displin	-	Prestasi Kerja	Uji Parsial	Displin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel prestasi kerja "diterima"
Motivasi	-	Prestasi Kerja	Uji Parsial	Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel prestasi kerja "diterima"
-	Kepuasan kerja	Prestasi Kerja	Uji Parsial	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel prestasi kerja "diterima"
Displin	Kepuasan kerja	Prestasi Kerja	Uji Sobel	Displin berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja "ditolak"
Motivasi	Kepuasan kerja	Prestasi Kerja	Uji Sobel	Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja "diterima"

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai Kementerian Keuangan Republik Indonesia cenderung setuju bahwa disiplin dibentuk oleh indikator seperti tingkat absensi, sikap dan perilaku, serta tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan indikator yang memberikan dukungan terbesar dalam membentuk disiplin yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Disiplin kerja yang baik,

seperti menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu dan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, meningkatkan kepuasan kerja dan juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi, yang dibentuk oleh indikator kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan perwujudan diri, juga memengaruhi kepuasan kerja, dengan penghargaan menjadi faktor utama. Peningkatan motivasi melalui apresiasi dapat meningkatkan semangat kerja, keterikatan terhadap organisasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan Safria (2024) dan Hutapea, Dewi (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Disiplin kerja, terutama melalui tanggung jawab, berpengaruh positif terhadap prestasi kerja di Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Pegawai yang disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu meningkatkan efisiensi dan profesionalisme, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, motivasi, terutama melalui penghargaan, mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan prestasi kerja. Apresiasi yang diterima pegawai meningkatkan motivasi dan produktivitas, yang berkontribusi pada prestasi kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sembiring (2021), Sari (2019), Fadlilah (2016), dan lainnya, yang menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi positif memengaruhi prestasi kerja.

## 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan kerja di Kementerian Keuangan Republik Indonesia dipengaruhi oleh indikator pekerjaan, promosi, pengawasan, dan rekan kerja, dengan faktor rekan kerja yang paling berpengaruh. Lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif meningkatkan komunikasi, sinergi tim, dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan temuan Yuniastuti (2011), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

## 4. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Disiplin kerja terbentuk dari indikator seperti tingkat absensi, sikap dan perilaku, serta tanggung jawab. Tanggung jawab memberikan pengaruh terbesar dalam meningkatkan disiplin, yang berdampak positif pada kepuasan dan prestasi kerja. Motivasi, terutama yang berhubungan dengan penghargaan, juga berpengaruh pada kepuasan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja, yang dibentuk oleh faktor-faktor seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja, memengaruhi prestasi kerja, dengan kualitas pekerjaan menjadi faktor yang paling berpengaruh.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi yang meningkatkan prestasi kerja. Analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh disiplin melalui kepuasan kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai tes Sobel yang lebih kecil daripada nilai error-nya. Secara teoritis, ini tidak lazim, mengingat indikator-indikator kepuasan kerja (pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja) seharusnya dapat memperkuat hubungan antara disiplin dan prestasi kerja.

Sebaliknya, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja. Peningkatan faktor-faktor kepuasan kerja yang berhubungan dengan motivasi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi di Kementerian Keuangan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin yang mencakup absensi, sikap dan perilaku, serta tanggung jawab memberikan kontribusi terbesar pada prestasi kerja. Tanggung jawab memberikan nilai tertinggi, dengan indikator utama adalah "pegawai selalu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu". Untuk variabel motivasi, indikator kebutuhan akan penghargaan menunjukkan kontribusi terbesar, dengan pernyataan bahwa "apresiasi sangat dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja" sebagai yang paling signifikan. Kepuasan kerja, yang terdiri dari aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja, dipengaruhi terbesar oleh interaksi dengan atasan yang membuat pegawai merasa nyaman.

Disiplin dan motivasi terbukti mendukung peningkatan kepuasan kerja, dengan disiplin yang terdiri dari absensi, sikap dan perilaku, serta tanggung jawab, memberikan dukungan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Demikian pula, motivasi yang melibatkan kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, disiplin dan motivasi juga mendukung peningkatan prestasi kerja, di mana disiplin yang mencakup ketepatan waktu, kehadiran, dan kualitas pekerjaan, bersama dengan motivasi, berperan dalam meningkatkan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga mendukung peningkatan prestasi kerja, terutama melalui hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pengawasan yang efektif.

Secara keseluruhan, disiplin dan motivasi berperan dalam peningkatan prestasi kerja melalui kepuasan kerja, dengan kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical mediation analysis using the Sobel test and Hayes SPSS Process Macro. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 9(1), 42–61.
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-10). Jakarta: Erlangga.
- Fadillah, N. N. (2016). *Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Dirgantara Indonesia (Persero)* (Tesis, Universitas Padjadjaran). Repository Universitas Padjadjaran.
- Sari, Y. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai PTPN III Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 45–60. Repository Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sembiring, M. S. (2021). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai dinas kebersihan dan pertamanan Kota Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 78–90. Repository Universitas Medan Area.
- Silalahi, U. (2002). *Pemahaman praktis azas-azas manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Singodimedjo, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Singodimedjo, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sinungan, M. (1995). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Yuniastuti, R. M. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada CV. Organik Agro System (O ASIS). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Universitas Bandar Lampung.