



Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada UPT Samsat Gianyar

I Kadek Sara Mandiyasa¹ Cokorda Istri Agung vera Nindia Putri² Ni Nyoman Sudiayani³ Putu Gede Denny Herlambang⁴ Ni Made Sulendri⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai; email: sara.mandiyasa@unr.ac.id¹
vera.nindia@unr.ac.id² nyoman.sudiayani@unr.ac.id³ denny.herlambang@unr.ac.id⁴
madesulendri2@gmail.com⁵

Abstract

Employee performance is a key indicator of organizational effectiveness, influenced by various factors including work discipline and motivation. This research is motivated by the suboptimal performance at UPT Samsat Gianyar, evidenced by high absenteeism, tardiness, and low work motivation. This research aims to analyze the effect of work discipline on employee performance and examine the mediating role of work motivation in this relationship. The study uses a quantitative method with a cause-and-effect approach. The sample includes 90 people, which is all the employees at UPT Samsat Gianyar, chosen through a saturated sampling method. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS), involving three stages: outer model, inner model, and hypothesis testing. The results reveal that work discipline has a positive and significant effect on both employee performance and work motivation. However, work motivation does not significantly affect performance and thus does not mediate the relationship between work discipline and employee performance. These findings suggest that performance improvements are more directly influenced by work discipline than by motivation.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Mediating Variable, SEM-PLS*

Abstrak

Kinerja karyawan adalah indikator krusial untuk menilai efektivitas sebuah organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk disiplin dalam bekerja dan motivasi. Latar belakang penelitian ini adalah rendahnya kinerja karyawan di UPT Samsat Gianyar, yang tercermin dari tinggi nya tingkat absensi, keterlambatan, serta rendahnya motivasi bekerja. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 responden yang merangkum seluruh pegawai UPT Samsat Gianyar, diambil dengan metode pengambilan sampel jenuh. Proses analisis data dilakukan menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) melalui tiga tahap: analisis model luar, model dalam, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja. Namun, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga tidak mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Temuan ini

mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja lebih dipengaruhi secara langsung oleh disiplin kerja dibandingkan dengan motivasi kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Variabel Mediasi, SEM-PLS

I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam konteks lembaga pemerintahan, kinerja tidak hanya berdampak pada efisiensi pelayanan publik tetapi juga mencerminkan akuntabilitas birokrasi terhadap masyarakat (Wibowo, 2016). Kinerja pegawai yang optimal dapat dicapai melalui sejumlah determinan, salah satunya adalah disiplin kerja, yang secara langsung berkorelasi dengan tingkat produktivitas dan pencapaian target institusional (Mangkunegara, 2015). Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor esensial yang memengaruhi intensitas dan kualitas kinerja pegawai, karena berkaitan erat dengan dorongan intrinsik maupun ekstrinsik dalam menjalankan tugas (Robbins & Judge, 2019).

Namun, masih banyak organisasi pemerintah yang mengalami masalah dalam mengelola dua aspek tersebut secara baik. Salah satu contoh yang terjadi adalah di UPT Samsat Gianyar, di mana data internal menunjukkan rata-rata tingkat ketidakhadiran pegawai mencapai 3,72% sepanjang tahun 2022, yang melebihi batas toleransi normal yang seharusnya tidak lebih dari 3% (Ardana et al. , 2012). Selain itu, kinerja layanan publik yang diukur melalui indeks kinerja utama (KPI) juga belum memenuhi standar, seperti orientasi pelayanan yang hanya mencapai skor 7,97 dari yang seharusnya 8,00. Fenomena ini menunjukkan adanya kelemahan dalam disiplin kerja dan penurunan motivasi pegawai, sehingga memengaruhi kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berangkat dari persoalan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Gianyar dengan menelaah peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Kajian ini mencoba menjawab pertanyaan penelitian: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara

langsung? dan (4) Apakah motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai?

Studi ini memiliki kontribusi orisinal dalam dua hal penting. Pertama, secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur tentang mekanisme pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja, dengan menelaah secara empiris dinamika internal dalam organisasi publik lokal, yang relatif kurang dieksplorasi dalam konteks Indonesia. Sebagian besar studi sebelumnya hanya menelaah pengaruh langsung antara disiplin kerja dan kinerja tanpa mempertimbangkan motivasi sebagai mekanisme mediasi (Hasryningsih & Anggraeni, 2020; Kurnianto, 2022). Kedua, secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi berbasis bukti kepada pengambil kebijakan di sektor publik, khususnya manajer SDM, untuk mendesain strategi peningkatan kinerja berbasis pendekatan motivasional dan kedisiplinan kerja.

Kebaruan kajian ini terletak pada konteks penelitian yang menyoroti organisasi publik tingkat lokal dengan pendekatan kuantitatif berbasis Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang memungkinkan pengukuran hubungan laten antar variabel secara komprehensif. Penelitian ini juga menyajikan analisis mediasi secara eksplisit, yang dalam banyak studi sebelumnya diabaikan atau belum menghasilkan kesimpulan yang konklusif (Digdowiseiso, 2021; Kale et al., 2023). Dengan demikian, artikel ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik serta memperkaya pemahaman empiris mengenai variabel-variabel psikologis yang mendasari kinerja pegawai.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor esensial dalam menjaga keteraturan dan efektivitas kerja di lingkungan organisasi. Menurut Hasibuan (2014), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang tinggi tercermin dalam

kehadiran yang tepat waktu, kepatuhan terhadap standar kerja, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Teori kontrol organisasi menyebutkan bahwa disiplin merupakan mekanisme internal untuk mengatur perilaku kerja, sehingga berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan efisiensi (Ouchi, 1979). Penelitian oleh Putra & Fernos (2023) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Temuan ini diperkuat oleh Digdowiseiso (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja, meskipun dalam konteks tertentu pengaruhnya terhadap motivasi bersifat negatif.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku individu dalam mencapai tujuan kerja (Robbins & Judge, 2019). Herzberg (1959) melalui Two-Factor Theory membagi motivasi menjadi dua faktor: motivator (intrinsik) dan hygiene (ekstrinsik), yang keduanya berpengaruh terhadap semangat dan kepuasan kerja.

Menurut Wibowo (2016), motivasi kerja mencakup dimensi seperti dorongan untuk berprestasi, inisiatif, semangat kerja, dan rasa tanggung jawab. Penelitian oleh Mahardika (2019) di UPT Samsat Gianyar menemukan bahwa motivasi kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai non-PNS. Namun, beberapa penelitian lain, seperti Hasryningsih dan Anggraeni (2020), menyimpulkan bahwa motivasi tidak selalu menjadi mediasi yang kuat dalam hubungan antara disiplin dan kinerja, sehingga perlu dianalisis lebih lanjut dalam konteks lokal yang berbeda.

3. Kinerja Pegawai

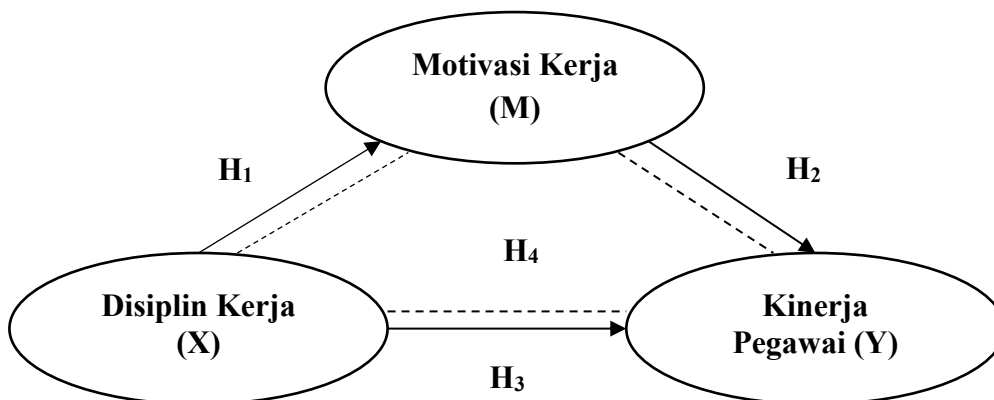
Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu berdasarkan tanggung jawab dan perannya dalam organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2015). Performance theory oleh Campbell et al. (1993) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari tiga komponen utama: kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, kinerja merupakan

output yang tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis dan situasional.

Penelitian oleh Syukron (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Namun, penelitian oleh Kurnianto (2022) mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja bersifat tidak signifikan. Inilah yang menegaskan pentingnya menguji kembali model ini dalam konteks UPT Samsat Gianyar untuk mendapatkan pemahaman empiris yang lebih akurat.

4. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan temuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan :

- > = Pengaruh secara parsial
- - - - -> = Pengaruh secara simultan

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPT Samsat Gianyar.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Gianyar.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Gianyar.
- H4 : Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Gianyar.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal (explanatory research) yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel, yaitu antara disiplin kerja (variabel independen), motivasi kerja (variabel mediasi), dan kinerja pegawai (variabel dependen). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel dengan metode statistik inferensial berbasis model persamaan struktural (Structural Equation Modeling, SEM).

Penelitian dilakukan di UPT Samsat Gianyar, sebuah unit layanan publik di bawah naungan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Bali. Objek kajian difokuskan pada seluruh pegawai yang berstatus aktif bekerja di unit tersebut.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Samsat Gianyar yang berjumlah 90 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus atau sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

Data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu:

1. Data Primer, diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berisi instrumen terstruktur untuk mengukur indikator variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.
2. Data Sekunder, diperoleh dari dokumen internal lembaga seperti laporan absensi, indikator kinerja utama (KPI), serta literatur ilmiah berupa jurnal nasional dan internasional yang relevan sebagai landasan teoritis dan empiris.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, beberapa sumber bahan hukum sekunder seperti Peraturan Gubernur Bali, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB), serta UU ASN No. 5 Tahun 2014 juga dijadikan rujukan dalam mengkaji aspek normatif kedisiplinan dan sistem merit.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin, disusun berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel.
2. Wawancara semi-terstruktur dengan pimpinan unit untuk menggali konteks kelembagaan dan validasi data.
3. Studi dokumentasi, seperti data absensi, laporan kinerja, dan struktur organisasi.

Instrumen penelitian diuji dengan:

1. Uji Validitas Konvergen dan Diskriminan menggunakan nilai loading factor dan AVE (Average Variance Extracted).
2. Uji Reliabilitas berdasarkan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, dengan nilai $> 0,7$ dinyatakan reliabel (Hair et al., 2021).

Analisis data dilakukan dengan pendekatan SEM-PLS (Partial Least Squares) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0, yang terdiri atas beberapa tahap berikut:

1. Evaluasi Outer Model, untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator masing-masing variabel laten.
2. Evaluasi Inner Model, mencakup pengujian R-square, f-square, dan nilai predictive relevance (Q^2).
3. Uji Signifikansi Jalur (Path Coefficients), untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel serta pengujian efek mediasi berdasarkan metode bootstrapping.

Metode ini dipilih karena SEM-PLS memiliki keunggulan dalam mengolah model yang kompleks dengan jumlah sampel kecil hingga sedang, serta mampu menangani data non-normal dan model pengukuran reflektif.

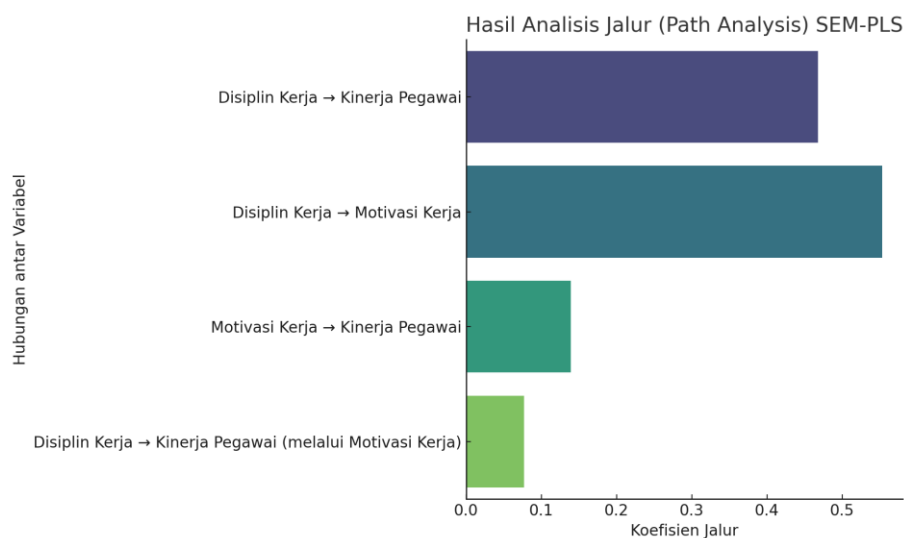
IV. PEMBAHASAN

Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini menggunakan model sebab akibat (causal modeling) atau hubungan dan pengaruh, atau disebut juga dengan analisis jalur (path analysis) yang dianalisis dengan menggunakan Smart PLS. Hasil analisis jalur SEM-PLS dapat dilihat pada Tabel 1, sedangkan Visualisasi Koefisien Jalur SEM-PLS dapat dilihat pada Gambar 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur SEM-PLS

No	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-Value	Signifikansi
1	Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0.468	6.278	0.000	Signifikan
2	Disiplin Kerja → Motivasi Kerja	0.553	7.206	0.000	Signifikan
3	Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0.139	1.591	0.113	Tidak Signifikan
4	Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai (via Motivasi Kerja)	0.077	1.387	0.166	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS-SEM SmartPLS 3



Gambar 1. Visualisasi Koefisien Jalur SEM-PLS

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien = 0.468, t =

6.278, $p < 0.001$). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen klasik Frederick W. Taylor dan prinsip efektivitas kerja yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan prasyarat bagi efisiensi organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Dalam konteks UPT Samsat Gianyar, implementasi aturan kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas menjadi penentu utama output pelayanan publik. Hal ini diperkuat oleh studi Putra & Fernos (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja di sektor publik secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan akuntabilitas.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (koefisien = 0.553, $t = 7.206$, $p < 0.001$). Artinya, ketika pegawai memiliki keteraturan dan komitmen kerja yang tinggi, mereka cenderung merasa lebih termotivasi dalam menjalankan tugas. Temuan ini memperkuat asumsi dalam Goal Setting Theory (Locke & Latham, 1990) yang menyatakan bahwa kejelasan peran dan struktur kerja mendukung internalisasi tujuan pribadi dan organisasi, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik.

Di UPT Samsat Gianyar, ketaatan terhadap peraturan tampaknya berkontribusi terhadap penciptaan iklim kerja yang stabil dan predictable, yang kemudian menjadi dasar munculnya dorongan kerja yang lebih kuat di antara pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Meskipun motivasi kerja memiliki koefisien positif terhadap kinerja pegawai (0.139), hasil ini tidak signifikan secara statistik ($t = 1.591$, $p = 0.113$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak secara langsung menjadi determinan utama kinerja dalam konteks UPT Samsat Gianyar. Hal ini dapat dijelaskan melalui perspektif Expectancy Theory (Vroom, 1964), di mana motivasi akan efektif jika ekspektasi pegawai terhadap hasil kerja diiringi dengan nilai imbalan yang sesuai.

Fakta bahwa UPT Samsat Gianyar tidak memiliki sistem insentif dan penghargaan yang memadai (misalnya bonus lembur, penghargaan prestasi,

kenaikan jabatan) menjadi penyebab rendahnya hubungan antara motivasi dan kinerja. Hal ini mengindikasikan kegagalan dalam memenuhi prinsip keadilan organisasi (*organizational justice*), yang menurut Greenberg (1990) sangat mempengaruhi motivasi dan perilaku kerja.

4. Peran Mediasi Motivasi Kerja dalam Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian efek mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai (koefisien = 0.077, $t = 1.387$, $p = 0.166$). Ini berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja bersifat langsung dan dominan, tanpa peran perantara dari motivasi. Temuan ini mendukung hasil penelitian oleh Hasryningsih & Anggraeni (2020) yang juga menemukan bahwa motivasi kerja bukan variabel mediasi yang kuat di lingkungan birokrasi pemerintah daerah.

Dengan kata lain, dalam sistem kerja yang kaku dan birokratis seperti di UPT Samsat Gianyar, mekanisme formal seperti pengawasan, aturan kerja, dan sanksi justru menjadi penggerak utama performa dibanding faktor motivasional. Ini mengindikasikan pentingnya perbaikan pada sistem penghargaan dan pengakuan untuk meningkatkan efektivitas motivasi sebagai variabel strategis.

Teori penguatan dalam perilaku organisasi menyatakan bahwa perilaku kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian konsekuensi yang sesuai, baik positif (*reward*) maupun negatif (*punishment*) (Skinner, 1953). Dalam konteks ini, peran pemimpin menjadi krusial dalam membentuk sistem insentif yang adil dan transparan agar dapat memotivasi promotor.

Secara teoretis, hasil ini memberikan bukti empirik bahwa dalam lingkungan sektor publik yang birokratis, faktor formal seperti disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibanding faktor psikologis seperti motivasi. Temuan ini memperkaya diskursus tentang efektivitas mekanisme kontrol formal dalam model manajemen kinerja sektor publik (Ouchi, 1979; Bouckaert & Halligan, 2008).

Secara praktis, hasil ini mengimplikasikan perlunya reformasi manajemen SDM berbasis motivasi, khususnya dalam pengembangan sistem insentif dan

pengakuan kerja yang adil dan terstruktur. Strategi ini diharapkan dapat memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja yang belum terbukti secara kuat dalam penelitian ini.

V.PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada UPT Samsat Gianyar, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang mereka miliki.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, meskipun motivasi kerja menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap kinerja, namun secara statistik pengaruh tersebut tidak signifikan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menegaskan bahwa kedisiplinan memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja di lingkungan UPT Samsat Gianyar.
4. Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja terjadi secara langsung dan tidak diperantarai oleh motivasi kerja.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis merekomendasikan beberapa hal berikut:

1. Peningkatan sistem pengawasan dan konsistensi implementasi aturan disiplin kerja perlu terus dilakukan, mengingat disiplin kerja terbukti sebagai determinan utama terhadap kinerja pegawai.

2. Penguatan sistem penghargaan dan insentif berbasis kinerja disarankan agar motivasi kerja pegawai dapat meningkat secara signifikan dan pada akhirnya memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja.
3. Evaluasi terhadap sistem manajemen kinerja pegawai di lingkungan UPT Samsat Gianyar perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas peran faktor-faktor perilaku organisasi seperti motivasi dan disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. G. B. R. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Bouckaert, G., & Halligan, J. (2008). *Managing Performance: International Comparisons*. Routledge.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35–70). Jossey-Bass.
- Digdowiseiso, K. (2021). Gaya disiplin kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai: Mediasi motivasi kerja pada Pertamina Upstream Data Center (PUDC). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 145–154.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasryningsih, A., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 35–45.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Kurnianto, D. (2022). Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(1), 22–34.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice Hall.
- Mahardika, S. N. A. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kerja Non-PNS di UPT Samsat Gianyar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 75–84.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ouchi, W. G. (1979). A conceptual framework for the design of organizational control mechanisms. *Management Science*, 25(9), 833–848.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(1), 49–60.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.