Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 25, No 1 (2025): Februari, 85-90
DOI: 10.33087/jiubj.v25i1.4671

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Tanjungpinang

Sisca Dewi Molly*, Indrayani, I Wayan Catra Yasa
Universitas Batam, Jlan Uniba Kota Batam
*Correspondence: Siscadewimolly0208@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Tanjungpinang. Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Responden penelitian ini merupakan pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang sebanyak 108 sampel dengan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan aplikasi SEM-PLS Versi 3.0. Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, namun variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang. Disisi lain variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang. Secara intervening variabel motivasi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, hanya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

Kata kunci : Motivasi; disiplin; lingkungan; kepuasan; kinerja

Abstract. *The aim of this research is to determine and analyze the influence of work motivation, work discipline and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. PLN (Persero) Tanjungpinang Customer Service Implementation Unit (UP3). The method used in this research is a quantitative method. The type of data used in this research is primary data. The respondents of this research are employees of PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang took 108 samples using a saturated sampling technique. The data collection method was carried out by distributing questionnaires using the SEM-PLS Version 3.0 application. The results of this research found that partially the work motivation and work discipline variables did not have a significant influence on job satisfaction, but the work environment variables had a significant influence on job satisfaction among PT employees. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang. On the other hand, work motivation, work environment and job satisfaction variables have a significant influence on performance, but work discipline variables do not have a significant influence on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang. Interveningly, the variables of motivation and work discipline do not have a significant influence on employee performance through job satisfaction, only work environment variables have a significant influence on employee performance through employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.*

Keywords **:** *Motivation; discipline; environment; satisfaction; performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi suatu organisasi dan memegang peranan yang sangat dominan dalam aktifitas suatu organisasi, karena sumber daya manusia dilimpahkan akal, pikiran, perasaan, dan kemampuan yang tidak dimiliki oleh makhluk lainnya, seperti yang kita ketahui bahwa sumber daya manusia sebagai penggerak sumber daya lain yang terdapat pada organisasi. Manajemen sumber daya manusia menyampaikan bahwa manusia selalu berperan aktif dan berkaitan dalam setiap kegiatan perusahaan atau instansi karena menjadi penentu terwujudnya tujuan instansi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha di dalam meningkatkan kinerja

karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai (Afandi, 2018).

Salah satu perusahaan pemerintah atau biasa disebut dengan istilah BUMN (Badan Usaha Milik Negara), pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Tanjungpinang yang bergerak dibidang kelistrikkan. Dimana perusahaan ini memiliki aset pegawai yang perlu dijaga dan juga dilatih dalam mengembangkan potensi yang dimiliki oleh pegawai agar aktivitas yang dimiliki dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang ada pada organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusianya PT. PLN (Persero) memiliki stategi *buy* atau memanfaatkan talenta dari pasar tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan kapabilitas yang dibutuhkan, serta strategi *build* yakni meningkatkan kapabilitas tenaga kerja yang ada agar memiliki komptensi yang dibutuhkan saat ini dan masa depan. Hal tersebut telah diatur PT. PLN (Persero) dalam peraturan direksi Nomor: 0030.P/DIR/2022 yakni dalam rangka menghadapi tantangan bisnis dan menjamin keberlanjutan kegiatan usaha ketenagalistrikan, PT. PLN (Persero) harus mampu menyiapkan tenaga kerja yang profesional, berkompeten, dan berintegritas tinggi sebagai strategi jangka pendek, menengah, dan panjang yang dilandasi tata nilai untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Pengelolaan SDM adalah penilaian kinerja yaitu pengukuran atas kinerja dari setiap pegawai organisasi. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan tingkat efektivitas dan produktivitas kerja dalam menghasilkan karya yang sesuai dengan deskripsi tugas. Dalam mengukur kinerja SDM, maka PT. PLN (Persero) menggunakan sistem HCR (*Human Capital Readiness*) dan OCR (*Organizational Capital Readiness*). Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa nilai HCR dan OCR pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang adalah sebesar 4,44 pada tahun 2021, sedangkan di tahun 2022 adalah sebesar 4,45. Dimana hasil tersebut sudah memenuhi target namun tidak mengalami peningkatan yang begitu signifikan.

Beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Hal tersebut mengakibatkan masih terdapatnya beberapa pegawai yang belum sepenuhnya memahami dan menjalankan tupoksi mereka sesuai dengan arahan dari perusahaan. Dengan demikian, dalam mendukungnya tujuan strategis perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukannya pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi kepada masing-masing pegawai (*job goals*).

PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang dalam aktivitasnya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai kinerja yang optimal, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan oleh individu saja tetapi juga dirasakan oleh perusahaan dan masyarakat. PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang tidak luput dari ketidakpastian dalam menangani pelayanan kepada konsumennya yang bervariasi. Untuk dapat memuaskan keinginan konsumennya, pihak perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya agar kepuasan masyarakat dapat tercapai dengan baik. Oleh sebab itu, PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang harus dapat memberikan kepuasan kerja terhadap pegawainya yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai penggerak untuk menghasilkan dorongan atau gairah kerja pada diri pegawai supaya berkenan menjalin kerja sama secara efektif dan terhubung dengan bermacam usaha mendapat rasa puas. Selain motivasi kerja, disiplin menjadi sebuah titik awal untuk memperoleh keberhasilan organisasi. Implementasi kedisiplinan di sebuah organisasi cukup vital sebab seluruh tenaga kerja akan berkenan patuh dan taat terhadap aturan, serta bila melanggarnya, maka mereka akan bersedia mendapat sanksi. Di samping itu, lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses kegiatan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja

sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Tanjungpinang.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasinya adalah pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang berjumlah sebanyak 108 orang. teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), kepuasan kerja (Y1), dan kinerja pegawai (Y2). Analisis dan menginterpretasikan data menggunakan metode analisis statistik deskriptif, *Structural Equation Modelling* (SEM) sebagai metode analisis data. Metode SEM yang digunakan dalam penelitian ini adalah S*truktural Equation Modelling* berbasis *Partial Least Square*. Uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dikatakan layak atau tidaknya instrumen tersebut digunakan dalam penelitian.

HASIL

Tabel 1
Uji Validitas Diskriminan (*Fornell-Larcker Criterion*)

Variabel	Disiplin Kerja (DK)	Kepuasan Kerja (KK)	Kinerja (K)	Lingkungan Kerja (LK)	Motivasi Kerja (MK)
Disiplin Kerja	0,759				
Kepuasan Kerja	0,321	0,788			
Kinerja	0,355	0,672	0,728		
Lingkungan Kerja	0,505	0,674	0,660	0,752	
Motivasi Kerja	0,568	0,200	0,402	0,410	0,786

Sumber: data olahan

Tabel 1 hasil perhitungan validitas diskriminan dengan melihat nilai *Fornell-Larcker Criterion* memiliki nilai yang lebih besar dari pada nilai korelasi kuadrat antar variabel. Suatu konstruk dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan jika indikator memiliki nilai loading (akar AVE) tinggi dalam kelompok konstruknya sendiri (Hair et al., 2019). Hal ini memperlihatkan validitas diskriminan telah terpenuhi, sehingga dapat dikatakan masing-masing variabel mampu menjelaskan sesuatu yang unik dan berbeda antara satu dengan lainnya.

Tabel 2
Analisis Konsistensi Internal

Variabel	***Cronbach's Alpha***	***Composite Reliability***	***Average Variance Extrated* (AVE)**
Disiplin Kerja	0.853	0.889	0.575
Kepuasan Kerja	0.876	0.907	0.620
Kinerja	0.852	0.885	0.530
Lingkungan Kerja	0.805	0.865	0.565
Motivasi Kerja	0.879	0.906	0.618

Sumber: data olahan

Tabel 2 nilai dari masing-masing variabel yakni *cronbach's alpha* > 0,60, *composite reliability* > 0,70, dan *average variance extracted* (AVE) > 0,40. Hasil ini menunjukan telah terpenuhinya kriteria, sehingga variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel. Kemudian, dilakukannya analisis dengan memeriksa *goodness of fit* model dengan mengevaluasi *inner model*.

Tabel 3
R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.461	0.445
Kinerja	0.566	0.549

Sumber: data olahan

Tabel 3 nilai *adjusted R-Square* dari variabel kinerja pegawai sebesar 0,549, yang menunjukan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 54,9% dan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Selanjutnya, nilai *adjusted* R-*square* dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,445, yang menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 44,5% dan sisanya 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sedangkan Tabel 4 nilai Q-*square* pada variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah > 0. Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik atau bagus karena nilai Q-*square* > 0 (nol).

Tabel 4
Q-Square

Variabel	Q2 (=1-SSE/SSO)	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.269	Memiliki nilai *presictive relevance*
Kinerja	0.275	Memiliki nilai *presictive relevance*

Sumber: data olahan

Tabel 5
Rangkuman Kepetusan Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV)	P Value	Kesimpulan
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.101	1.087	0.278	Tidak signifikan
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.023	0.229	0.819	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.703	8.847	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.229	2.980	0.003	Signifikan
Disiplin Kerja -> Kinerja	-0.069	0.882	0.378	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.300	2.652	0.008	Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.446	4.433	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	-0.045	1.113	0.266	Tidak signifikan
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.010	0.237	0.813	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.314	3.739	0.000	Signifikan

Sumber: data olahan

Tabel 5 hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik (>1,96) maka hubungan antar variabel dapat dikatakan signifikan atau berpengaruh dengan tingkat kepercayaan 5% (p-*value* < 0,05) (Sekaran & Bougie, 2016), dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis hubungan antara variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik < 1,96 yaitu 1.087 dan nilai *original sample* sebesar -0.101. Nilai ini menunjukan bahwa hubungan motivasi kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan nilai t-statistik < 1,96 dan p-*value* 0,000 > 0,05. Artinya antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan (Asfar & Anggraeni, 2020).
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis hubungan antara variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik < 1,96 yaitu 0.229 dan nilai *original sample* sebesar 0.023.

Nilai ini menunjukan bahwa hubungan disiplin kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan nilai t-statistik < 1,96 dan p-*value* 0,000 > 0,05. Artinya antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan (Hasyim dkk, 2022).

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis hubungan antara variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik > 1,96 yaitu 8.847 dan nilai *original sample* sebesar 0.703. Nilai ini menunjukan bahwa hubungan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan nilai t-statistik > 1,96 dan p-*value* 0,000 < 0,05. Artinya antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan (Jufrizen & Sitorus, 2021).
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis hubungan antara variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistik > 1,96 yaitu 2.980 dan nilai *original sample* sebesar 0.229. Nilai ini menunjukan bahwa hubungan motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai t-statistik > 1,96 dan p-*value* 0,000 < 0,05. Artinya antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan (Junaedi & Digdowiseiso, 2023).
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis hubungan antara variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistik < 1,96 yaitu 0.882 dan nilai *original sample* sebesar -0.069. Nilai ini menunjukan bahwa hubungan disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai t-statistik < 1,96 dan p-*value* 0,000 > 0,05. Artinya antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh signifikan (Munawaroh & Subagja, 2020).
6. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis hubungan antara variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistik > 1,96 yaitu 2.652 dan nilai *original sample* sebesar 0.300. Nilai ini menunjukan bahwa hubungan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai t-statistik > 1,96 dan p-*value* 0,000 < 0,05. Artinya antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan (Junaedi & Digdowiseiso, 2023).
7. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis hubungan antara variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistik > 1,96 yaitu 4.435 dan nilai *original sample* sebesar 0.446. Nilai ini menunjukan bahwa hubungan kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai t-statistik > 1,96 dan p-*value* 0,000 < 0,05. Artinya antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan (Hasyim dkk, 2022).
8. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja mempunyai nilai t-statistik < 1,96 yaitu 1.113 dan nilai *original sample* sebesar -0.045. Nilai ini menunjukan bahwa hubungan motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dikarenakan nilai t-statistik < 1,96 dan p-*value* 0,000 > 0,05. Artinya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan (Gregorius dkk, 2023).
9. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja mempunyai nilai t-statistik < 1,96 yaitu 0.237 dan nilai *original sample* sebesar 0.010. Nilai ini menunjukan bahwa hubungan disiplin kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dikarenakan nilai t-statistik < 1,96 dan p-*value* 0,000 > 0,05. Artinya hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan (Asfar & Anggraeni, 2020).
10. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja mempunyai nilai t-statistik > 1,96 yaitu 3.739 dan nilai *original sample* sebesar 0.314. Nilai ini menunjukan bahwa hubungan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dikarenakan nilai t-statistik > 1,96 dan p-*value* 0,000 < 0,05. Artinya hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan (Candana dkk, 2020).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, namun variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang. Disisi lain variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang. Secara intervening variabel motivasi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, hanya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

Asfar, A. H., & Anggraeni, R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *13*(1), 17–29.

Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batang Hari Barisan. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *2*(1).

Gregorius, Y., Wuwur, R., Foeh, J. E. H. J., Manafe, H. A., & Permatasari, D. A. 2023. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, *1*(4), 993–1000.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. 2019. When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2–24.

Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(2), 583–589.

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.

Junaedi, M. A., & Digdowiseiso, K. 2023. The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables at BPJS Ketenagakerjaan Throughout DKI Jakarta Region. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, *8*(2), 496–515.

Munawaroh, Suharto, & Kurniawan Subagja, I. 2020. Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Working Discipline at PT. Bamboo Tirta Engineering. *International Journal of Business and Social Science Research*, *1*(1), 28–35.

Sekaran, U. dan Bougie, R. 2016, *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keterampilan*. Edisi ke-7, Wiley & Sons, West Sussex.