PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KEJAKSAAN NEGERI SABANG ACEH

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian persyaratan dalam menempuh

Gelar Magister Manajemen

Nama	**:**	**Ridho Satria Putra**
NPM	**:**	**245141032**
Konsentrasi	**:**	**Manajemen Sumber Daya Manusia**

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk diujikan

Nama	:	**Ridho Satria Putra**
NPM	:	**245141032**
Konsentrasi	:	**Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tesis	:	**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pada Kejaksaan Negeri Sabang Aceh**

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal .....Pembimbing I : .....
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN : 0110117204

Tanggal .....Pembimbing II : .....
Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

Mengetahui :

Dekan FEB

Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA., CSRS
NIDN : 02005026401

Kaprodi MM

Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.,CHRM
NIDN : 0214038501

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KEJAKSAAN NEGERI SABANG ACEH

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti

NAMA : Ridho Satria Putra
NPM : 245141032
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

	Tanggal	Tanda Tangan
Ketua Penguji :		
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si **NIDN : 0110117204**	.....	.....
Anggota Penguji :		
1. Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM **NIDN : 0214038501**	.....	.....
2. Dr. Weni Susanti, SE., M.Ak **NIDN : 0211108901**	.....	.....

Mengetahui :

Dekan FEB	Kaprodi MM
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS	**Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM**
NIDN : 0205026401	**NIDN : 0214038501**

26% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

13% Internet sources
7% Publications
24% Submitted works (Student Papers)

ABSTRAK

Ridho Satria Putra, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja pada Kejaksaan Negeri Sabang Aceh, dibawah bimbingan Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E.,M.Si dan Dr. Sari Sekarina

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kejaksaan Negeri Sabang Aceh. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja pegawai dalam mendukung efektivitas organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kejaksaan Negeri Sabang Aceh dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden**.** Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS**.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)**.** Disiplin Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)**.** Namun, Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)**.** Demikian pula, Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)**,** sehingga Kepuasan Kerja (Z) tidak mampu memediasi hubungan antara Motivasi Kerja (X1) maupun Disiplin Kerja (X2**)** terhadap Kinerja Pegawai (Y)**.** Selain itu, Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**.** Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja lebih berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dibandingkan terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui mekanisme mediasi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, Kejaksaan Negeri Sabang Aceh disarankan tidak hanya berfokus pada peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja, tetapi juga mengembangkan strategi yang secara langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai, seperti peningkatan kompetensi, penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja, penguatan kepemimpinan, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan.
Kata Kunci: *motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai, SmartPLS.*

ABSTRACT

Ridho Satria Putra, The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction at the Sabang District Prosecutor's Office, Aceh, under the supervision of Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E.,M.Si and Dr. Sari Sekarina, S.E.,M.M.,CHRM.

This study aims to examine the influence of Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) with Job Satisfaction (Z) as a mediating variable at the Sabang District Prosecutor's Office, Aceh. The study was motivated by the importance of improving employee performance to enhance organizational effectiveness, which is influenced by work motivation, work discipline, and job satisfaction. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of the Sabang District Prosecutor's Office, with a sample of 52 respondents. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS software.

The results indicate that Work Motivation (X1) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Z). Likewise, Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Z). However, Work Motivation (X1) does not have a significant effect on Employee Performance (Y) through Job Satisfaction (Z). Similarly, Work Discipline (X2) does not have a significant effect on Employee Performance (Y) through Job Satisfaction (Z), indicating that Job Satisfaction (Z) is unable to mediate the relationship between Work Motivation (X1) and Employee Performance (Y), as well as between Work Discipline (X2) and Employee Performance (Y). Furthermore, Job Satisfaction (Z) does not have a significant effect on Employee Performance (Y). These findings suggest that improvements in work motivation and work discipline contribute more significantly to increasing job satisfaction than to improving employee performance through the mediating role of job satisfaction.

Based on these findings, it is recommended that the Sabang District Prosecutor's Office not only focus on improving work motivation and work discipline but also implement strategies that directly enhance employee performance, such as competency development, performance-based reward systems, strengthened leadership, and continuous performance evaluation.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS ..... **ii**

ABSTRAK ..... **iii**

ABSTRACT ..... **iv**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR GAMBAR ..... **viii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Batasan Masalah 7

D. Rumusan Masalah 8

E. Tujuan Penelitian 9

F. Kegunaan Penelitian 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN **12**

A. Kajian Pustaka 12

1. Kinerja Pegawai 12

2. Disiplin Kerja 17

3. Kepuasan Kerja 28

4. Motivasi Kerja 34

B. Hasil Penelitian yang Relevan 54

C. Kerangka Berfikir… 58

D. Hipotesis Penelitian 58

BAB III METODE PENELITIAN **60**

A. Tempat dan Waktu Penelitian 60

B. Desain Penelitian 60

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling 61

D. Sumber data dan Teknik Pengumpulan Data 64

E. Instrumen Penelitian 66

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen 75

G. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 78

H. Teknik Analisis Data 85

I. Hipotesis Statistik 97

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **99**

A. Hasil Penelitian 99

B. Pembahasan Hasil Penelitian 132

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN **141**

A. Kesimpulan 141

B. Saran 142

DAFTAR PUSTAKA **145**

LAMPIRAN **146**

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Tabel Indikator Kinerja Pegawai 16

Tabel 2.2 Indikator Disiplin Kerja.....28

Tabel 2.3 Indikator Kepuasaan Kerja 34

Tabel 2.4 Indikator Motivasi Kerja 51

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian 60

Tabel 3.2 Demografi Pegawai 61

Tabel 3.3 Indikator Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X1).....69

Tabel 3.4 Indikator Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X2).....70

Tabel 3.5 Indikator Instrumen Kepuasan Kerja (Z).....72

Tabel 3.6 Indikator Kinerja Pegawai 74

Tabel 3.7 Indikator Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X2).....81

Tabel 3.8 Indikator Kinerja Pegawai 83

Tabel 3.9 Indikator Instrumen Kepuasan Kerja (Y) 85

Tabel.3.10. Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-Statistic 97

Tabel 4.1. Pegawai Kejaksaan Negeri Sabang Menurut Jenis Kelamin.....99

Tabel 4.2. Pegawai Kejaksaan Negeri Sabang Menurut Usia 100

Tabel 4.3. Kategori Jawaban 101

Tabel 4.4. Deskriptif Variabel Penelitian.....102

Tabel 4.5 Motivasi Kerja 111

Tabel 4.6. Disiplin Kerja 112

Tabel 4.7. Kepuasan Kerja 113

Tabel 4.8. Kinerja Pegawai 115
Tabel 4.9. Average Variance Extracted (AVE) 116
Tabel 4.10. Nilai Discriminant Validity (Fornell-Larcker Criterion) 118
Tabel 4.11. *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* 119
Tabel 4.12. Kategori Koefisien Determinasi (R^2) 121
Tabel 4.13. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) 121
Tabel 4.14. Kategori f-Square 122
Tabel 4.15. Hasil *f-Square* 122
Tabel 4.16. Hasil Pengujian Hipotesis (*Path Coefficients*) 124
Tabel 4.17. Hasil *Specific Indirect Effects* 128
Tabel 4.18. Hasil *Total Effects* 128

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 58

Gambar 3.1 Alur uji Validitas dan Reliabilitas 78

Gambar 4.1. Full Model setelah kalkulasi.....110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi birokrasi di Indonesia menuntut seluruh institusi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawainya sebagai bentuk akuntabilitas publik. Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan sebuah lembaga, termasuk di Kejaksaan Negeri yang memiliki tanggung jawab strategis dalam penegakan hukum. Tuntutan profesionalisme yang tinggi serta tekanan dari masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik menjadikan kinerja pegawai sebagai perhatian utama dalam penelitian-penelitian bidang manajemen publik. Berbagai faktor dianggap mempengaruhi kinerja pegawai, namun sejauh ini perhatian banyak diberikan pada faktor-faktor internal seperti motivasi kerja, disiplin, dan kepuasan kerja, yang menjadi pondasi dalam menciptakan pegawai yang produktif, bertanggung jawab, dan memiliki integritas. Pentingnya reformasi ini juga semakin terasa dalam era globalisasi, di mana keterbukaan informasi dan kecepatan arus data menuntut responsifitas dan efisiensi kinerja pegawai sebagai wajah dari kualitas institusi.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih terlibat dalam pekerjaan, berorientasi pada hasil, serta menunjukkan semangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Afandi (2020), motivasi yang tinggi terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas pegawai di sektor publik. Dalam beberapa studi,

motivasi juga dikaitkan dengan kepuasan kerja, yaitu ketika pegawai merasa bahwa usaha yang mereka lakukan dihargai dan tujuan pribadi mereka tercapai melalui pekerjaan yang dijalani. Oleh karena itu, motivasi tidak hanya berperan sebagai faktor pendorong kinerja, tetapi juga menjadi landasan psikologis terbentuknya kepuasan kerja. Hal ini juga sejalan dengan teori Maslow yang menempatkan kebutuhan aktualisasi diri sebagai puncak dari motivasi kerja, yang hanya dapat dicapai ketika pegawai merasa dihargai dan diakui dalam lingkungan kerjanya.

Disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga konsistensi dalam bertindak sesuai nilai-nilai organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja sesuai waktu, tidak melakukan pelanggaran, dan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Penelitian oleh Permana dan Rachmawati (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai sektor pemerintahan. Dalam konteks lembaga hukum seperti kejaksaan, disiplin tidak hanya berdampak pada efisiensi kerja, tetapi juga pada kredibilitas institusi di mata publik. Oleh sebab itu, disiplin merupakan komponen mendasar dalam membentuk perilaku kerja profesional. Disiplin yang kuat juga menjadi bentuk manifestasi dari budaya organisasi yang sehat dan berorientasi pada hasil, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan kinerja.

Sementara itu, kepuasan kerja dipandang sebagai variabel psikologis yang menjembatani hubungan antara faktor-faktor lain seperti motivasi dan disiplin dengan kinerja pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki keterikatan

emosional terhadap organisasi, lebih loyal, serta menunjukkan perilaku kerja yang positif. Studi oleh Ramdhani et al. (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Artinya, tanpa adanya kepuasan kerja, motivasi dan disiplin tidak akan optimal dalam mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami peran mediasi kepuasan kerja agar strategi peningkatan kinerja dapat dilakukan secara menyeluruh. Kepuasan kerja juga mencerminkan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja, sistem penghargaan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta prospek karier, yang semuanya merupakan komponen penting dalam menciptakan produktivitas jangka panjang.

Namun, hasil penelitian terkait hubungan antara motivasi, disiplin, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai belum menunjukkan kesimpulan yang konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja, sementara yang lain menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Misalnya, penelitian di Rutan Kelas II B Padang oleh Murniati dan Mardiah (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja. Di sisi lain, studi oleh Anwar dan Syahril (2023) di lingkup pemerintahan Sulawesi Barat menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh mediasi yang kuat, dan pengaruh langsung motivasi dan disiplin lebih dominan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel kontekstual yang mungkin memengaruhi kekuatan hubungan antar variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diperlukan untuk menjawab

inkonsistensi dan mengidentifikasi konteks organisasi yang lebih spesifik, seperti dalam sistem hukum.

Kejaksaan Negeri sebagai institusi penegak hukum memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut profesionalisme tinggi, integritas, dan efisiensi dalam pelayanan publik. Pegawai kejaksaan menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi, baik dari sisi internal organisasi maupun dari ekspektasi masyarakat luas. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja menjadi sangat penting untuk dikaji secara lebih mendalam. Penelitian yang fokus pada hubungan ketiga variabel ini terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri masih tergolong terbatas, khususnya yang menggunakan pendekatan mediasi secara statistik. Padahal, dengan memahami mekanisme hubungan antar variabel tersebut, strategi peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan secara lebih efektif dan berbasis bukti. Selain itu, karakteristik organisasi publik yang hirarkis dan birokratis memberikan dinamika tersendiri dalam pembentukan kinerja pegawai, yang tidak bisa disamakan dengan sektor swasta.

Selain itu, perkembangan teknologi dan transformasi digital di bidang pelayanan publik menuntut pegawai untuk beradaptasi dengan cepat dan tetap menjaga kualitas kerja. Adaptasi ini hanya mungkin dilakukan oleh pegawai yang memiliki motivasi tinggi, disiplin yang kuat, serta kepuasan kerja yang mendalam. Menurut data dari BPS (2022), indeks kepuasan pelayanan publik masih mengalami fluktuasi di beberapa daerah, termasuk instansi hukum, yang mencerminkan pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas layanan. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai kejaksaan menjadi semakin relevan di era digitalisasi dan reformasi birokrasi saat ini. Peran SDM

dalam proses digitalisasi juga menjadi fokus utama dalam agenda pembangunan jangka menengah nasional, yang menempatkan kualitas pegawai sebagai motor utama perubahan layanan publik.

Penelitian ini juga memiliki kontribusi penting dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Dengan menguji model mediasi kepuasan kerja, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih kompleks tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja dapat berdampak pada kinerja melalui proses psikologis yang dialami pegawai. Hal ini sesuai dengan teori dua faktor Herzberg dan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi antara faktor motivasional dan faktor kebersihan seperti disiplin dan kondisi kerja. Temuan dari penelitian ini dapat memperkuat atau memperluas teori-teori tersebut dalam konteks lembaga pemerintahan di Indonesia. Selain itu, pendekatan ini juga memberi pemahaman bahwa tidak semua intervensi organisasi berdampak langsung pada output, namun seringkali melalui pengalaman kerja internal pegawai.

Dengan mempertimbangkan seluruh uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini penting untuk dilakukan. Tidak hanya karena adanya inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, tetapi juga karena kebutuhan praktis di lapangan yang menuntut peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Fokus pada Kejaksaan Negeri Sabang juga memberikan kontribusi kontekstual yang spesifik, mengingat peran strategis instansi ini dalam sistem hukum nasional. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja pada pegawai Kejaksaan Negeri Sabang, guna

memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam merancang kebijakan internal yang mendukung peningkatan performa individu maupun organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dan berbagai permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menganlisis guna memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana meningkatkan kinerja pegawai tentang "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pada Kejaksaan Negeri Sabang Aceh".** Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan saran yang bermanfaat bagi siswa manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pelayan publik di Kejaksaan Negeri Sabang Aceh.

B. Identifikasi Masalah

Penelitian tentang *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja pada Kejaksaan Negeri Sabang Aceh"* akan mencoba mengindentifikasi beberapa masalah yang diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih ditemukan kinerja pegawai yang belum optimal, ditandai dengan rendahnya produktivitas, ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas, dan kurangnya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Motivasi kerja pegawai belum sepenuhnya kuat, terlihat dari kurangnya semangat kerja, minimnya keterlibatan dalam pencapaian target organisasi, serta lemahnya dorongan internal maupun eksternal.

3. Disiplin kerja yang belum konsisten diterapkan, seperti keterlambatan kehadiran, pelanggaran aturan kerja, serta kurangnya kepatuhan terhadap prosedur organisasi.
4. Kepuasan kerja pegawai masih bervariasi, di mana sebagian pegawai merasa kurang puas terhadap lingkungan kerja, penghargaan, beban kerja, dan hubungan dengan atasan maupun rekan kerja.
5. Hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja belum banyak diteliti secara terpadu, terutama dalam konteks instansi pemerintah tingkat lokal seperti Kejaksaan Negeri.

Identifikasi masalah-masalah ini merupakan langkah awal yang penting dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja pada Kejaksaan Negeri Sabang Aceh. Dengan memahami masalah-masalah yang ada, langkah-langkah perbaikan dan strategi yang tepat yang dapat dirancang untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai yang efektif.

C. Batasan Masalah

1. Penelitian ini dibatasi pada pegawai Kejaksaan Negeri Sabang, Aceh, sebagai subjek penelitian, sehingga hasil temuan tidak digeneralisasikan untuk instansi atau lembaga lain.
2. Variabel independen yang dikaji hanya mencakup motivasi kerja dan disiplin kerja, tanpa memasukkan faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompetensi individu.

3. Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi pada kepuasan kerja pegawai, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, sesuai indikator yang ditetapkan dalam instrumen penelitian.
4. Variabel dependen dibatasi pada kinerja pegawai, yang diukur berdasarkan persepsi pegawai terhadap pelaksanaan tugas, kualitas hasil kerja, tanggung jawab, serta pencapaian target.
5. Data yang dikumpulkan bersifat *cross-sectional,* yaitu data diambil dalam satu waktu tertentu, sehingga tidak membahas dinamika perubahan variabel dari waktu ke waktu.
6. Penelitian ini berfokus pada pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel melalui peran mediasi kepuasan kerja, sehingga tidak mengkaji efek moderasi atau interaksi antar variabel lainnya.

D. Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan maslah dalam bentuk pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Sabang, Aceh?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Sabang, Aceh?

3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?
4. Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?
5. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Sabang Aceh?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan anatar satu variabel dengan variabel yang lain dan harus relevan dengan rumusan masalah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Sabang, Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Sabang, Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kejaksaan Negeri Sabang, Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kejaksaan Negeri Sabang, Aceh.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Sabang, Aceh.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

a) Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

b) Memperkaya kajian empiris tentang variabel mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

c) Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama yang meneliti variabel-variabel kinerja aparatur pemerintah atau lembaga penegak hukum.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kejaksaan Negeri Sabang Aceh

1. Memberikan informasi dan gambaran aktual mengenai tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
2. Menjadi dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan manajemen pegawai, terutama terkait peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja.
3. Membantu pimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta pelayanan internal.
4. Memberikan strategi peningkatan kinerja pegawai berbasis temuan penelitian, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan publik.

b. Bagi Peneliti

1. Menambah pengalaman dan wawasan langsung mengenai praktik manajemen sumber daya manusia di lembaga pemerintah.
2. Menjadi bahan evaluasi dan analisis bagi pengembangan kompetensi peneliti di bidang manajemen SDM dan kinerja organisasi.

c. Bagi Peneliti Lain

1. Menjadi referensi dan rujukan ilmiah untuk penelitian yang mengangkat tema serupa.
2. Memberikan model penelitian dan kerangka konseptual yang dapat digunakan atau dikembangkan lebih lanjut pada konteks yang berbeda.