

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BKPP KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program S-1 Ilmu Ekonomi Jurusan Manajemen

Disusun Oleh :

Inka Reska Okta Cahya Krisma

NIM : 12190970

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BANK BPD JATENG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BKPP KOTA SEMARANG

Disusun oleh :
INKA RESKA OKTA CAHYA KRISMA
NIM: 12190970

Disetujui untuk dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi
STIE BANK BPD JATENG

Semarang, 2 Agustus 2023

Dosen Pembimbing



Rinwatin, SE., M.M.

NIDN. 0612019401

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BKPP KOTA SEMARANG

Inka Reska Okta Cahya Krisma
12190970

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Bank BPD Jateng
Inkareska886@gmail.com

Abstrak

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang yaitu suatu instansi pemerintahan Kota Semarang yang mengurus tentang pegawai negeri sipil serta dinas-dinas yang ada di Kota Semarang, di instansi ini juga melayani berbagai layanan yang terbaik dari penyeleksian pegawai sampai dengan pengurusan pensiunan tersedia disana. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini dilakukan di kantor BKPP Kota Semarang yang diambil seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan Sampel yang ada pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BKPP kota Semarang, sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BKPP kota Semarang.

Kata kunci : *disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.*

Abstract

The Personnel, Education and Training Agency (BKPP) for the City of Semarang is a government agency for the City of Semarang that takes care of civil servants and offices in the City of Semarang. This agency also provides the best services from selecting employees to arranging retirement. there. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee performance. The population in this study was carried out at the Semarang City BKPP office which was taken by all Civil Servants totaling 75 people. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique. This research was also conducted using a questionnaire with a Likert scale. As for the data analysis technique using multiple linear regression analysis. The results in this study indicate that work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of Semarang city BKPP employees, while work motivation has a negative and insignificant effect on the performance of Semarang city BKPP employees.

Keywords : *work discipline, work motivation, job satisfaction, employee performance.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dari perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai alat untuk mencapai suatu hal yang baik. Banyak sekali upaya yang dapat diubah agar perusahaan dapat berdiri dengan baik sesuai dengan visi dan misi perusahaan, beberapa upaya penting yang dapat dilakukan adalah dengan memperbaiki kedisiplinan ketika bekerja, ketika kedisiplinan kerja menurun itu pastinya kepuasan kerja yang dimiliki juga menurun, disaat seperti itu pastinya motivasi kerja juga sangat diperlukan. Mengingat karena perannya yang penting bagi perusahaan, maka perusahaan perlu adanya melakukan suatu mekanisme yang penting untuk pemeliharaan sumber daya manusianya, dengan memperlihatkan suatu kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap karyawannya. Untuk mencapai sumber daya yang memiliki kinerja tinggi, organisasi harus dapat mampu mengelola Sumber Daya Manusia yang baik pula (Wibowo, 2016). Dengan melihat kinerja yang baik dan meningkatnya kinerja karyawan adalah salah satu hal tujuan bisnis perusahaan yang baik.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari kedisiplinan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, selalu mengerti akan tanggung jawab tugas yang diberikan. Seperti yang disampaikan oleh Purwant dan Mardina (2019), yang dimana mereka mengatakan bahwa kinerja adalah suatu pekerja yang memperoleh pekerjaan saat menyelesaikan tugas yang diberikan, ketika karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan itu menunjukkan bahwa mereka telah berhasil dalam melakukan semua pekerjaan dengan baik dan benar. Kinerja karyawan sendiri menunjuk dan berkaitan dengan ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawab mereka (Mathis dan Jackson, 2014). Kinerja pegawai bersifat individual, karena setiap individu mempunyai bakat dan kemampuan yang beragam, hal tersebut sangat berguna untuk saling mendukung ketika melakukan pekerjaan. Yang dimana setiap karyawan harus memiliki potensi yang baik yaitu dapat memotivasi satu sama lain guna dapat membentuk kedisiplinan kerja dan dapat membangun kepuasan kerja yang baik.

Kinerja seorang karyawan dinilai efektif karena mengukur sejauh mana mereka mencapai hasil kerja yang positif bagi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat dicapai ketika perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada tiga faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan kerja, motivasi dan kepuasan disaat bekerja. Fenomena Kinerja yang dimiliki karyawan di Badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kota Semarang adalah dapat dilihat dari sikap pegawai yang terkadang menunda-nunda pekerjaan yang ada, dengan begitu karyawan akan dianggap bahwa kurang mampunya mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, karyawan kurang berhati-hati dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, masih terlihat bahwa karyawan terkadang melakukan kelalaian atau kesalahan ketika mengerjakan tugas yang diberikan, kurangnya koordinasi antar karyawan yang menyebabkan kesalahan terkadang terjadi, ketika hal tersebut terjadi maka kualitas kerja yang dimiliki karyawan kurang maksimal. Kinerja yang begini jika ditinggalkan itu akan mempengaruhi perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

Arti disiplin kerja menurut Sutrisno dalam publikasi Faris dkk. (2020), yaitu kondisi dimana individu dapat mematuhi, ikuti, hormati, dan patuh terhadap semua aturan tertulis atau tidak tertulis dan juga dapat menanggung segala sanksi yang berlaku untuk pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan. Jika karyawan memenuhi aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi, dapat dikatakan tingkat kedisiplinan yang

dimiliki sudah baik. Tetapi jika karyawan selalu melanggar aturan yang ada, maka karyawan tersebut akan dikenakan tindakan hukuman (Farisi et al, 2020). Tingkat kedisiplinan kerja yang baik dilihat dari seberapa besar ketelitian karyawan akan menyelesaikan tugas yang diberikan dan memiliki tanggung jawab yang besar akan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat juga menjadi dorongan bagi karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang baik (Suwanto 2019). Karyawan yang patuh akan aturan organisasi dan memiliki disiplin yang tinggi itu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yang baik, salah satunya caranya yaitu dengan menerapkan disiplin kerja yang baik oleh karyawan. Di kantor BKPP Kota Semarang masih terlihat kurangnya kedisiplinan kerja yang baik, hal ini dapat dibuktikan dengan tabel kehadiran para karyawan kantor BKPP Kota Semarang pada bulan April sampai dengan bulan Juli 2023.

Table 1. Daftar absensi karyawan kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang pada bulan April 2023 sampai bulan Juli 2023

Bulan	Izin Sakit (IS)	Izin Telat (TT)	Tanpa Keterangan (TK)	Jumlah Pegawai
April	-	4	2	75
Mei	2	3	19	75
Juni	1	5	3	75
Juli	4	10	-	75

Sumber : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan adanya peningkatan jumlah absensi karyawan yang izin terlambat datang pada bulan April sampai Juli di kantor BKPP Kota Semarang. Bahkan masih terdapat karyawan yang tidak hadir dengan tanpa keterangan dan izin sakit.

Berdasarkan penyebaran kuesioner atau survey yang dilakukan oleh peneliti, kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan di BKPP Kota Semarang, ditemukan masalah terkait motivasi pada karyawan yaitu kurangnya semangat dalam diri karyawan ketika mereka menjalankan lembur kerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Kurangnya semangat yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan akan kurang memenuhi harapan perusahaan.

Motivasi didalam bekerja merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja dapat didefinisikan juga sebagai dorongan yang ada di dalam diri seseorang yang mengobarkan semangat dan ketekatan batin untuk mencapai suatu tujuan mereka. Organisasi yang berhasil dalam memotivasi para pegawainya itu akan dianggap sebagai nilai positif bagi karyawan. Kesimpulannya adalah ketika memotivasi karyawan, organisasi atau perusahaan harus dapat mengumpulkan banyak informasi terkait kebutuhan dasar yang diinginkan oleh karyawan (Coenraad, 2016). Fenomena-fenomena yang terjadi terkait motivasi pada kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan kota Semarang dapat dilihat dari kurangnya dorongan antar pegawai, semangat kerja yang menurun, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas juga kurang baik, ada faktor lain juga yang dapat membuat karyawan BKPP kota Semarang kurang termotivasi yaitu kurangnya gaji tambahan ketika para karyawan menjalankan lembur kerja.

Kepuasan kerja seorang karyawan mencerminkan sikap yang baik ketika bekerja pada saat menjalankan pekerjaan, sementara karyawan yang tidak puas menunjukkan sikap yang kurang baik tentang pekerjaan itu sendiri. Kenyamanan dan sikap baik seorang karyawan akan meningkat jika pekerjaan yang dilakukan akan sesuai

dengan harapan yang diinginkan, ketika hal tersebut terjadi maka akan menimbulkan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Arti kepuasan kerja menurut Ulfah Mutmainna Wahab, dkk (2022) adalah suatu hasil yang timbul dari sikap (Attitude) yang dimiliki oleh setiap karyawan, jika pekerjaannya sesuai dengan harapan dan minat maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan, begitupun perasaan yang sebaliknya. Kepuasan kerja sendiri juga muncul ketika sikap emosional, sikap tersebut akan diungkapkan lewat perasaan yang terpancar pada diri seseorang yang menyukai dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2014). Fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan Kota Semarang yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah dapat dilihat dari kepuasan kerja saat menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan.

Objek penelitian yang akan dibahas akan berfokus pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang. BKPP ini sendiri yaitu suatu instansi pemerintahan Kota Semarang yang mengurus tentang pegawai negeri sipil serta dinas-dinas yang ada di Kota Semarang, di BKPP ini juga melayani berbagai layanan yang terbaik dari penyeleksian pegawai sampai dengan pengurusan pensiunan tersedia disana.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa karyawan yang ada di kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang belum sepenuhnya memiliki kedisiplinan kerja yang baik, motivasi kerja yang baik dan juga kepuasan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Dari berbagai fenomena diatas yang terjadi di kantor Badan, Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan (BKPP) Kota Semarang dapat dilihat bahwa ada tiga faktor yang paling menonjol yang sangat penting untuk diteliti lebih lanjut yaitu ada disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja para karyawannya. Berdasarkan fenomena yang ada hal ini juga dapat diperkuat dengan adanya penelitian Research Gap dari variabel independen yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya Research Gap atau perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah Pratiwi (2021), Artha Febriana (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi (2019), Juli Irnawati (2019), Muhammad Fahmi (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin (2019), Beby Silvy (2019) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lindawati (2022), Djaelani Susanto (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosmaini (2019), Hasrudy Tanjung (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi berbeda dengan pendapat Marta Napitupulu (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara persial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang ada penulis sangat tertarik untuk meneliti apa yang terjadi dengan kinerja di instansi ini yang masih kurang baik. Penulis tertarik untuk melihat seberapa jauh dan seberapa besar tingkat kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja yang terjadi pada instansi ini dan penulis memutuskan mengangkat topik

dan mengambil judul “ Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di BKPP Kota Semarang”.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BKPP Kota Semarang.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BKPP Kota Semarang.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BKPP Kota Semarang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BKPP Kota Semarang ?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BKPP Kota Semarang?
3. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BKPP Kota Semarang?

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian kinerja karyawan

Kita sering mendengar istilah pencapaian di dalam suatu perusahaan dan hal tersebut sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuannya. Dalam hal ini juga ada kaitannya dengan kinerja manusianya, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan selalu dituntut agar mencapai kinerja yang baik agar perusahaan dapat mencapai suatu keberhasilannya. Menurut (Abdurrahman, 2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kemampuan, usaha dan kesempatan. Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan akan selalu mengarah pada keterampilan karyawan dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Umam (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka selama periode waktu tertentu. Hal tersebut juga akan mengacu pada nilai atau standar tertentu dalam suatu organisasi tempat orang tersebut berada.

Sedangkan menurut Robbin (2016), menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu nilai yang dicapai oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berpacu pada standar tertentu yang memiliki fungsi untuk suatu pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan definisi kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini juga dinilai sebagai hasil atau performa yang telah dikerjakan untuk membangun suatu perusahaan yang lebih baik lagi.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Di dalam dunia kerja, ada banyak sekali factor yang bias mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan kewajibannya. Yang paling menonjol factor-faktor kinerja biasanya terjadi dari diri karyawannya atau bahkan bisa saja timbul dari masalah internal maupun eksternal diri karyawan. Jika kinerja

karyawan baik maka akan mempermudah mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan begitupun dengan hal yang sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk maka target yang ingin dicapai akan sulit.

Dari uraian diatas, peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang factor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut ini :

Menurut Suprihatiningrum (2012:22) menyebutkan bahwa ada banyak factor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Motivasi

Ada dua sifat motivasi disini, yang pertama ada motivasi intrinsik dan yang kedua ada motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik ini memiliki sifat yang kebiasaannya dan kegiatannya itu terbentuk dari sifat pribadi diri seseorang yang memiliki akhir dapat memberi dorongan kepada orang lain untuk mengerjakan dan menyelesaikan sesuatu. Sedangkan untuk motivasi ekstrinsik yaitu sifat atau factor-faktor yang terkadang muncul ketika diluar pekerjaan dan penyebabnya karena adanya pemicu yang berasal dari luar pekerjaan yang membuat seseorang tersebut dapat termotivasi.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu penilaian positif mengenai pekerjaan seseorang yang menemukan resiko dari pembandingan karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membangun karyawan semakin meningkatkan kesepakatan dan pemikiran tentang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pada diri seseorang.

c. Tingkat stress

Stress menemukan suatu perihail internal yang terjadi dengan ditandai kendala pada fisik lingkungan, dan keadaan social yang memiliki potensi pada hal yang tidak baik.

d. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan ini akan menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan, seberapa banyak strategi pengumpulan keputusan yang dibuat oleh karyawan terhadap pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan ketika bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Hassel (2007:178), antara lain :

- 1) motivasi kerja
- 2) disiplin kerja
- 3) kepuasan kerja
- 4) lingkungan kerja dan komitmen kerja

2.1.3 Penilaian kinerja

Menurut susilowati, Retnowulan, & Widiyanti, (2018) penilaian kinerja merupakan sebuah rancangan wajib yang harus dilakukan untuk memahami kemampuan yang bias dicapai oleh setiap karyawan.

Sedangkan menurut Kasmir (2017) penilaian kinerja adalah suatu peraturan yang dapat dilakukan secara periodik untuk meninjau dan menyurvei kinerja setiap individu karyawan.

Menurut Dessler dalam Syahyuni (2018) menyimpulkan bahwa penilaian kinerja berisikan hasil kinerja para karyawan saat ini atau di periode dimasa lampau yang relative normal dalam menjalankan kinerjanya. Penilaian kinerja memperkirakan bahwa karyawan selalu dapat menangkap apa saja dasar kinerja yang dimiliki oleh setiap individu karyawan, dan juga selalu dapat memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan dorongan yang diperlukan untuk

membangun kelompok yang berhubungan dengan menghilangkan semangat kerja yang kurang baik ataupun dapat melakukan kinerja yang selalu baik agar dapat penilaian yang baik juga.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah susunan utama yang digunakan untuk memprediksi kinerja karyawannya agar sesuai dengan patokan peranan yang telah ditetapkan.

2.1.4 Tujuan penelitian kinerja

Setiap perusahaan yang mengerjakan suatu rencana yang terbatas itu pastinya juga mempunyai tujuan. Perusahaan mengerjakan suatu rencana pandangan dan memiliki objek utama pada kinerja karyawan. Objek tersebut digunakan supaya dapat mengukur dan dapat mengerti seberapa banyak kelebihan dari para karyawan tersebut.

Tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti dalam (Ainnisya & Susilowati, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Dapat meningkatkan prestasi kerja.
Dengan adanya penilaian yang baik maka pimpinan atau karyawan yang menjalankan tugasnya akan memperoleh penilaian baik dan mereka juga dapat memperbaiki perkerjaan mereka ketika mereka melakukan berbagai kesalahan ketika menjalankan atau menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 2) Memberikan kesempatan kerja yang adil.
Penilaian kerja yang akurat dapat juga menjamin karyawan dapat memperoleh kesempatan untuk menempati posisi kerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
Dengan melalui penilaian kerja itu dapat melihat dan mendeteksi kerja para karyawan, dapat dilihat dengan melihat kemampuan para karyawan yang rendah sehingga dapat memungkinkan juga ketika karyawan tersebut kurang dapat menguasai pekerjaan yang diberikan, sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan lebih supaya dapat membentuk karyawan lebih kreatif dan dapat menguasai banyak untuk kemampuan yang karyawan miliki.
- 4) Penyesuaian kompensasi
Melalui penglihatan dan penilaian yang dilakukan oleh pemimpi, banyak hal yang dipertibangkan ketika karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan benar. Pemimpin sendiri juga dapat memberikan keputusan ketika mereka ingin memberikan kompensasi karyawannya. Pemimpin selalu menilai layak atau tidak layaknya mereka dapat menerima kompensasi.
- 5) Keputusan promosi dan pengakatan jabatan
Hasil dalam penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk dapat mempromosikan atau menaikan jabatan pada karyawan.
- 6) Menilai dan melihat kesalahan ketika mengerjakan perkerjaan
Pemimpin atau antar karyawan dapat menilai hasil pekerjaan kita, dapat dilihat dari baik atau buruknya karyawan ketika menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini sangat penting bagi penilaian kinerja.
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi.
Kinerja karyawan yang baru dapat dinilai dari proses ketika melakukan rekrumen dan ketika melakukan seleksi ketika menjalankan tugas.

2.1.5 Indikator kinerja

Menurut (Afandi, 2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja terhadap aturan yang yang berlaku.
- 2) Kualitas hasil penilaian kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Keefesiensi dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 4) Ketelitian dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
- 5) Kerja sama yang baik antar pegawai.

2.2 Disiplin kerja

2.2.1 Pengertian disiplin kerja

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah aturan aktivitas terhadap etika dan norma yang berlangsung di suatu perusahaan, dalam rancangan yang meningkatkan keteguhan terhadap karyawan dalam menggapai target yang ditentukan oleh perusahaan/organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:193) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah pikiran dan upaya seseorang mentaati semua tata tertib yang ada di perusahaan dan mematuhi nilai-nilai social yang berlaku di dalam perusahaan.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesetiaan seseorang karyawan terhadap tata tertib pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja juga dapat membantu seseorang untuk dapat mengerjakan pekerjaan sesuai aturan yang ada pada perusahaan. Disiplin kerja sangat diperlukan karena akan sangat berpengaruh pada kinerja atau tugas yang diberikan pada seseorang karyawan.

2.2.2 Faktor-faktor disiplin kerja

Tidak hanya dengan adanya tata tertib yang sudah diterapkan dan harus dilaksanakan oleh setiap karyawan, kedisiplinan bekerja mau tidak mau harus dipatuhi agar dapat membangun suatu hal yang baik bagi perusahaan.

Menurut (Setiawan,2016), terdapat beberapa factor yang menyebabkan kedisiplinan dalam bekerja yaitu:

- 1) Kualitas kedisiplinan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas yang berhubungan dengan ketepatan waktu dalam bekerja, selalu dapat memanfaatkan masa tenggang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, serta dapat mengembangkan keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan ketika mereka menjalankan pekerjaan yang diberikan.
- 2) Jumlah tugas yang diberikan dapat dilihat dari jumlah yang dihasilkan setiap individu karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Imbalan yang selalu didapat etika dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

2.2.3 Indikator disiplin kerja

indikator disiplin kerja yang digunakan oleh peneliti adalah indikator-indikator yang dikemukakan oleh Agustini (2019) :

- 1) Kesadaran ketika melakukan pekerjaan.
- 2) Memiliki tanggung jawab yang baik terhadap tugas-tugas yang diberikan.
- 3) Selalu taat kepada atasan, selalu mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan guna menciptakan hasil kerja yang baik dan benar .

2.3 Motivasi kerja

2.3.1 Pengertian motivasi kerja

Simanjuntak dan Pebrianti (2020), mangatakan bahwa motivasi adalah suatu hal yang penting, seperti pemicu pada manusia untuk mengerjakan kegiatannya. Agar seorang karyawan bias mengerjakan kegiatan dengan

menggunakan dorongan supaya dapat memperoleh hasil yang berkualitas, dorongan yang penting harus dilakukan oleh pemimpin dan antar karyawan supaya dapat menghasilkan hal yang baik.

Sementara yang dikatakan oleh (Astria, 2018) ia mengatakan bahwa motivasi sendiri adalah suatu kegiatan yang dapat memberikan kekuatan seperti dorongan yang mengundang untuk meningkatkan kerja pada diri manusia supaya dapat bekerja secara optimal dan baik, melakukan kerja sama, membangun serta terkait dengan segala usaha dalam menggapai suatu pencapaian.

Sedangkan menurut Rivai dalam kadarisman (2017:276), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk menggapai keinginan yang jelas sesuai dengan objek individu setiap manusia. Sikap dan nilai itu merupakan suatu hal yang tidak bisa dilihat secara kasat mata, tetapi memiliki tenaga pribadi yang memberikan suatu motivasi untuk melakukan suatu aktivitas dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja sendiri memiliki fungsi sebagai penggerak atau dorongan untuk para pekerja agar ingin bekerja dengan giat demi tercapainya sasaran yang tepat secara baik. Untuk menggapai suatu kesan yang bededikasi baik maka diperlukan rencana yang baik untuk dapat membangun motivasi yang kuat.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri individu manusia, diberikan untuk meningkatkan suatu kekuatan untuk dapat melaksanakan kegiatannya dengan semangat.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

menurut (Afandi 2018), mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk merawat hidup dapat terhitung dalam kepentingan seperti makan, minum, perumahan, udara, dan lain sebagainya. Keinginan untuk menginginkan suatu keperluan yang menarik itu seseorang dapat bersikap dengan giat ketika melakukan suatu pekerjaan yang seseorang sedang jalankan.

2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang semarak dan baik, sehingga dapat terbangun suasana yang tenang, selaras, dan optimisme.

3) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan mengapresiasi diri dan pengakuan serta dapat mengapresiasi wibawa yang dimiliki oleh setiap karyawan dan khalayak lingkungan sekitar. Idealnya wibawa itu sendiri dapat timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya begitu. Akan tetapi terbiasa juga dapat diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi wibawamu maka semakin tinggi juga harga diri yang setiap orang miliki. Kewibawaan dan level dapat dilihat oleh berbagai bidang yang ada seperti pada lambing tingkatan yang ada.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atau kemampuan kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, kemahiran dan kekuatan optimal untuk mencapai kemampuan kerja yang sangat memuaskan keinginan, hal ini juga dapat merupakan suatu perwujudan lengkap terhadap bakat yang dimiliki seseorang yang secara penuh.

2.3.3 Jenis motivasi kerja

menurut Affandi 2018, ada dua jenis di dalam motivasi kerja, diantaranya sebagai berikut :

a. motivasi yang ada didalam diri

motivasi dalam diri adalah suatu ajakan atau keinginan yang sangat kuat yang juga berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi yang diberikan maka semakin besar juga harapanyang dimiliki, dengan menunjukkan munculnya tingkah laku yang kuat untuk meraih sebuah tujuan. Yang termasuk motivasi yang ada didalam diri seseorang adalah sebagai berikut :

- 1) kebutuhan.
- 2) harga diri.
- 3) kepuasan kerja.
- 4) prestasi kerja yang dihasilkan.

b. Motivasi yang ada pada luar diri seseorang

Motivasi yang timbul dari luar diri seseorang biasanya bisa dinamakan dengan seseorang ketika sibuk mengerjakan sesuatu hal untuk mencapai sasaran yang terdapat di luar aktivitas kerja itu pribadi atau bias dikatakan juga dengan memiliki tujuan yang tidak terlibat dalam tindakan aktivitas menyelesaikan tugas yang diberikan. Berikut ada beberapa hal yang muncul ketika motivasi yang ada pada luar diri seseorang :

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Gaji
- 3) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung

2.3.4 Indikator Motivasi Krja

Menurut Rivai (2017:85), ada bebrapa indikator motivasi yaitu :

- 1) Memiliki tanggung jawab terhadap tugas
- 2) Pencapaian kerja yang dijalankan
- 3) Gaji atau bonus
- 4) Antusiasme dalam bekerja
- 5) Target yang digapai

2.4 Kepuasan kerja

2.4.1 Pengertian kepuasan kerja

Menurut Sudaryo dkk (2018), kepuasan kerja adalah penilaian mengenai perbuatan atau penilaian yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang didasari dengan awal harapan dengan memberikan balasan yang diberikan oleh setiap perusahaan.

Menurut Agustini (2019:57) kepuasan kerja adalah penilaian seseorang terhadap pekerjaanya, suasana dalam bekerja dan ada hubungan batin dengan antar rekan kerja.

Sementara menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah suatu aktivitas yang baik dari tenaga kerja yang meliputi kesan dan tingkah laku terhadap pekerjaanya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai ide menghargai dalam meraih salah satu nilai-nilai yang penting dalam pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

menurut Mangkunegara (2017) ada dua factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu factor yang ada pada diri karyawan dan factor dari pekerjaan.

- 1) Faktor karyawan yaitu kecerdasan (IQ), seperti cara berpikir, pendidikan, pengalaman dalam bekerja, usia dan lain sebagainya.
- 2) Faktor pekerjaan yaitu dari jenis pekerjaan yang diberikan, hubungan kerja yang baik dan memiliki interaksi social yang baik juga.

2.4.3 Indikator-indikator kepuasan kerja

menurut Agustini (2019:57) indikator dalam kepuasan kerja meliputi :

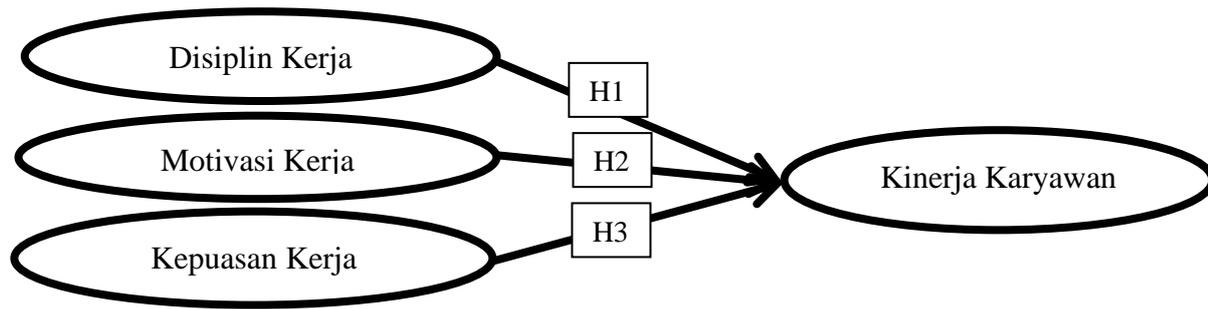
- 1) gaji/imbalan
- 2) pekerjaan menyangkut karakteristik dari pekerjaan itu sendiri, hal ini dapat dilihat ketika karyawan mendapatkan tugas yang diberikan itu termasuk pekerjaan yang menarik atau bahkan mendapatkan pekerjaan yang membosankan.
- 3) Arahan yang diberikan oleh atasan ketika memberikan tugas
- 4) Rekan kerja, hal ini dilihat ketika karyawan menyelesaikan tugas yang sulit dan mengajak rekan kerja untuk bekerja sama dan dapat juga dilihat dari sikap rekan kerjanya bisa diajak untuk kerja sama atau tidak.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	(Sumiati Paramban, 2018)	Pengaruh Disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Variabel Independent : Disiplin kerja dan Kepuasan kerja Variabel Dependent : kinerja pegawai	Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah dapat terlihat bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang baik simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	(Hasibuan, 2019)	Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Variabel Independent : Disiplin kerja dan motivasi Variabel Dependent : kinerja karyawan	Hasilnya, secara simultan ditemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki hasil positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
3	(Harahap & Satria, 2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Variabel Independent : Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Variabel Dependent : kinerja karyawan.	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah secara simultan bahwa hubungan antara variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Azhariansyah & Muhammad, 2021)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkat Sukses Tiga Bersaudara	Variabel Independent : motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja Variabel Dependent : kinerja karyawan	Penelitian ini memiliki hasil bahwa secara persial motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Adhi Hilardi, Basri & Halim, 2022)	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Staff STIKES Persada Nabire	Variabel Independent : penguasaan teknologi informasi, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja Variabel Dependent : kinerja karyawan	Penelitian ini menemukan hasil bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut (Syafrina, 2017) disiplin merupakan salah satu faktor yang penting ketika menjalankan suatu pekerjaan. Disiplin sendiri keberadaannya juga harus dapat diperhatikan oleh setiap kelompok, baik kelompok pemerintah maupun swasta. Hal ini dapat disebabkan karena disiplin kerja adalah salah satu faktor yang bisa menguasai dari banyak strategi akhir dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan.

Kedisiplinan juga harus dapat diterapkan dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik dalam bekerja, maka akan sulit juga menjadikan organisasi tersebut berkembang menjadi baik. Disiplin disini menjadi salah satu kunci penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan dalam meraih tujuannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syafrina, 2017) ia menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawannya. Berarti dapat diartikan juga bahwa semakin baiknya tingkat kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan, maka kinerja yang dimiliki karyawannya juga berjalan dengan baik dan meningkat. Dengan adanya penelitian tersebut.

maka dapat diambil H1 : disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7.2 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Menurut (Rahayu, 2017) motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sangat berkaitan dengan sikap dan perkataan yang dilakukan oleh seseorang, jika sikap tersebut ditunjukkan maka akan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan ketika menjalankan pekerjaan mereka. Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan maka akan semakin maksimal juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ni Made Dwi Lestari, I Wayan Mendra, dan Tjok Istri Sri Harwathy, 2021) yang hasilnya mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

maka dapat diambil H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Arda, 2017) kepuasan kerja dapat dilihat melalui kinerja para karyawan ketika mereka mengerjakan tugas yang diberikan. Penilaian kinerja

sendiri dilakukan karena perusahaan ingin melihat sejauh mana karyawan tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik dan benar.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fei Lie & Hotlan Siagian, 2018) yang dimana mereka mengatakan bahwa hasilnya, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Yang memiliki arti semakin tinggi kepuasan kerja yang dihasilkan, maka kinerja dari karyawan juga akan semakin meningkat secara baik (signifikan).

Maka dapat diambil H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor BKPP Kota Semarang yang lokasinya ada di Balai Kota Semarang dan alamatnya ada di Jalan Pemuda No. 148, Sekayu, Kecamatan Semarang Tengah, Kota Semarang, Jawa Tengah.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian kali ini dilakukan di kantor BKPP Kota Semarang yang diambil seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 75 orang. Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah daerah yang terbentuk atas sasaran tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan akhirnya akan ditarik kesimpulan.

Arti sampel menurut Sugiyono (2017) adalah bagian dari populasi yang menjadi pusat fakta dalam penelitian yang dimana juga terletak jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang ada pada penelitian ini sebanyak 75 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh, arti dari sampling jenuh sendiri yaitu penggunaan sampel yang dapat diambil dari seluruh anggota yang memiliki populasi yang berukuran kecil.

3.3 Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Independen (Bebas)

Disiplin Kerja (X₁)

Menurut Wairooy, (2017) arti dari disiplin kerja adalah suatu kepatuhan atau keinginan yang orang kerjakan tanpa adanya tekanan dan paksaan ketika menjalankan suatu tanggung jawab yang diberikan oleh suatu lembaga atau tempat mereka bekerja.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka juga akan meningkatkan kinerja dari karyawan ketika menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga dapat juga mencapai target perusahaan yang akan dicapai.

Motivasi kerja (X₂)

Motivasi merupakan suatu hal yang penting untuk menggerakkan diri seseorang dalam menjalankan kinerja . Ketika dalam keadaan yang tidak memungkinkan, kemampuan diri yang kurang baik maka itu akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki akan menurun secara perlahan. Oleh karena itu motivasi juga termasuk dalam hal yang penting bagi karyawan untuk unjuk diri melewati kinerja yang baik. Pengaruh motivasi sendiri sangat besar bagi kinerja, tanpa adanya motivasi maka akan sulit juga untuk meraih atau mencapai suatu tujuan maupun target yang diinginkan. Jika tujuan yang diinginkan berhasil dicapai maka akan lancer juga untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan lainnya (Munandar, 2001).

Kepuasan kerja (X₃)

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah suatu penilaian yang bersifat emosional terhadap sudut pandang dari berbagai pekerjaan. Sudut pandang tersebut dapat diketahui dari menyenangkan atau tidaknya

pekerjaan yang dikerjakan oleh setiap karyawan. Karyawan yang merasa puas akan selalu memiliki pandangan baik daripada karyawan yang merasa kurang puas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi jika kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan baik maka kinerja karyawan akan dinilai baik juga.

3.3.2 Variabel Dependen (Terikat)

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2018:75), kinerja karyawan adalah semua tindakan yang terjadi pada diri pribadi manusia untuk melaksanakan suatu tugas atau tanggung jawab dengan maksud untuk menggapai suatu ide yang ditentukan berdasarkan kemampuan, keilmuan, pengalaman, dan juga disertai dengan tafsiran dari sisi manajerial.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiono (2019:221), pengertian operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk banyak hal yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditemukan keterangan yang berkaitan dengan hal-hal tertentu lalu kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan.

Nurdin dan Hartati (2019:122) menambahkan bahwa proses dalam mendefinisikan berarti menggambarkan variabel dengan sedemikian rupa sehingga variabel tersebut hanya dapat memiliki satu makna atau tidak memiliki makna yang ganda. Makna ganda sendiri akan membuat suatu variabel menjadi berantakan. Adapun indikator-indikator dalam penelitian ini :

Tabel 3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian	Definisi variabel	Indikator	Skala	Penulis jurnal
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu nilai yang dicapai oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berpusat pada standar tertentu yang memiliki fungsi untuk suatu pekerjaan (Robbin 2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Ketepatan waktu • Efektifitas 	Likert	Dewi, Ayu Diana (2019)
Disiplin kerja (X1)	Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah aturan aktivitas terhadap etika dan norma yang berlangsung di suatu perusahaan, dalam rancangan yang meningkatkan keteguhan terhadap karyawan dalam menggapai target yang ditentukan oleh perusahaan/organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran ketika melakukan pekerjaan. • Memiliki tanggung jawab yang baik terhadap tugas-tugas yang diberikan. • Selalu taat kepada atasan, selalu mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan guna menciptakan hasil kerja yang baik dan benar . 	Likert	Arfansyah, Muhamad Reza (2022)

Variabel penelitian	Definisi penelitian	Indikator	skala	Penulis jurnal
Motivasi kerja (X2)	<p>Menurut Rivai dalam Kadarisman (2017: 276), Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk menggapai keinginan yang jelas sesuai dengan objek individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang tidak bisa dilihat secara kasat mata yang memberikan tenaga untuk memotivasi pribadi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak atau dorongan untuk para pekerja agar ingin bekerja dengan giat demi tercapainya sasaran instansi secara baik. Untuk menggapai kesan yang dedikasi baik diperlukan rencana keselamatan dan kesehatan kerja supaya termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab terhadap tugas • Pencapaian kerja yang dijalankan • Gaji atau bonus • Antusiasme dalam bekerja • Target yang digapai 	Likert	Marta Napitupulu (2021)
Kepuasan kerja (X3)	<p>Menurut Agustini (2019:57) kepuasan kerja adalah penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, suasana dalam bekerja dan ada hubungan batin dengan antar rekan kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • gaji/imbalan • pekerjaan menyangkut karakteristik dari pekerjaan itu sendiri, hal ini dapat dilihat ketika karyawan mendapatkan tugas yang diberikan itu termasuk pekerjaan yang menarik atau bahkan mendapatkan pekerjaan yang membosankan. • Arahan yang diberikan oleh atasan ketika memberikan tugas • Rekan kerja, hal ini dilihat ketika karyawan menyelesaikan tugas yang sulit dan mengajak rekan kerja untuk bekerja sama dan dapat juga dilihat dari sikap rekan kerjanya bisa diajak untuk kerja sama atau tidak. 	Likert	Dewi, Ayu Diana (2019)

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer pada penelitian ini merupakan data langsung yang diperoleh dari sumber utama datanya objek penelitian atau responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan google form, kemudian data tersebut diolah sebagai acuan dasar untuk mengambil suatu keputusan. Menurut Sujarweni (2020:94), kuesioner adalah suatu susunan penyatuan informasi yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada para narasumber untuk mereka jawab.

Dalam teknik pengukuran data dapat dibagi menjadi lima pilihan jawaban yaitu ada Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan skala Likert.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk pengukuran valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validasi sendiri juga merupakan suatu arahan yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapat itu benar-benar data yang tepat (Sugiyono, 2019). Uji signifikansi dilakukan dengan cara nilai *rhitung* dibandingkan dengan nilai *rtabel*. Penentuan layak atau tidaknya suatu item dapat ditentukan dengan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,1 yang berarti suatu item dapat dikatakan valid jika memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total. Jika $r \geq rtabel$ dan nilainya positif maka item tersebut dapat dinyatakan valid sedangkan jika $r \leq rtabel$ maka item dapat dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono 2018:268) uji reliabilitas adalah derajat ketetapan dan stabilitas dari data atau temuan. Data yang tidak reliabel tidak bisa diproses lebih lanjut, karena itu akan menghasilkan suatu rangkuman yang baik dan satu alat ukur yang dapat dinilai reliabel itu jika pengukuran tersebut menunjukkan pengaruh-pengaruh yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reabilitas dapat digunakan sebagai alat ukur dalam kuesioner indikator variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau handal, jika memiliki jawaban responden yang konsisten dari waktu ke waktu. Reabilitas kuesioner ini dapat diuji menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Menurut (Ghozali, 2018) mengatakan bahwa *Cronbach Alpha* dapat diterima jika $> 0,6$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019:92) mengatakan, selain adanya uji asumsi klasik multikolinieritas dan heteroskedastisitas, ada uji asumsi klasik yang lain yaitu uji normalitas, uji ini akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi utama atau berdistribusi tidak utama. Persamaan regresi dapat dikatakan baik jika memiliki data variabel bebas dan data variabel terikat yang berdistribusi mengarah ke normal atau tidak normal sama sekali.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas memiliki peran penting pada pengujian signifikansi koefisien regresi dan model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal, sehingga dapat dikatakan layak jika melakukan pengujian secara statistik.

Menurut Singgih Santoso (2017:44) ada dua kriteria pengujian normalitas yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika Signifikan (SIG) > 0.05, maka variabel akan berdistribusi normal
- 2) Jika Signifikan (SIG) < 0.05, maka variabel akan tidak berdisbusi secara normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut (Santoso, 2019:195) adalah uji untuk mengetahui apakah pada model regresi dapat ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terjadi korelasi maka akan ditemukan problem Multikolinieritas (Multiko).

Priyatna (2020:53) mengatakan bahwa jika model regresi yang baik adalah ketika tidak memiliki hubungan dengan multikolinieritas.

Menurut (Priyatna 2020:53) Ada dua keputusan multikolinieritas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) yaitu :

- a. Dilihat dari pedoman keputusan berdasarkan nilai tolerance :
 - 1) Jika nilai Tolerance > 0.10, maka tidak terjadi multikolinieritas
 - 2) Jika nilai Tolerance < 0.10, maka akan terjadi multikolinieritas
- b. Dilihat dari pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF :
 - 1) Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas
 - 2) Jika nilai VIF > 10,00 maka akan terjadi multikolinieritas

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Gunawan (2020:128) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas ini adalah uji untuk menilai dan mengetahui model regresi akan terjadi atau akan terdapat ketidaksamaan varianisasi dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varianisasi dari satu observasi residual ke observasi lainnya tetap ada maka akan disebut dengan Homokedastisitas. Jika berbeda, maka dapat dikatakan dengan heteroskedastis.

3.8 Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda ini menjelaskan tentang pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Perubahan pada variabel bebas akan membawa perubahan pada variabel terikatnya. Alat analisis data digunakan untuk pengujian hipotesis dengan analisis regresi dengan menggunakan metode path analysis (Ghozali, 2013).

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi linear yang ada pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

α = Konstanta (intercept)

β = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X₁ = Variabel Disiplin Kerja

X₂ = Variabel Motivasi Kerja

X₃ = Variabel Kepuasan Kerja

3.9 Uji Kelayakan Model (*Uji Goodness of Fit Model*)

Dalam uji kelayakan model terdapat 2 pengujian yaitu uji koefisien determinasi R², dan uji T. Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi yang ada pada variabel dependen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2018).

Uji hipotesis (uji T) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara persial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen (Mulyono, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kualitas Data

4.1.1 Uji Validitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika memiliki pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk derajat kebebasan (df) = n – 2. Dimana nilai n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2018).

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pertanyaan	r_{hitung}	$R_{tabel} (df=$ $n-2)$	Keterangan
X1	Point 1	0,728	0,227	Valid
	Point 2	0,852	0,227	Valid
	Point 3	0,838	0,227	Valid
	Point 4	0,714	0,227	Valid
X2	Point 6	0,749	0,227	Valid
	Point 7	0,860	0,227	Valid
	Point 8	0,539	0,227	Valid
X3	Point 9	0,787	0,227	Valid
	Point 10	0,866	0,227	Valid
	Point 11	0,892	0,227	Valid
Y	Point 12	0,650	0,227	Valid
	Point 13	0,608	0,227	Valid
	Point 14	0,722	0,227	Valid
	Point 15	0,760	0,227	Valid
	Point 16	0,795	0,227	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan table 4.1 hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari tiap indicator variabel dinyatakan valid karena dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan itu dapat ditarik kesimpulan bahwa semua indicator mampu mengkonstruk variabel-variabel penelitian dan dapat diuji untuk langkah selanjutnya.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ (Nunnally, 1994).

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	15

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan table 4.2, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa Cronbach Alpha > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel dan layak untuk digunakan.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki manfaat untuk mengkaji noise atau variabel residual dalam model regresi yang berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk uji statistic non parametric, yang menghasilkan hasil sebagai berikut:

Table 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44669334
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.053
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan table 4.3 hasil uji normalitas menggunakan uji statistic nonpharametik One-Sample Kolmogorov Test adalah sebesar 0,74. Dengan demikian hasil uji normalitas berdistribusi normal dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,74 > 0,05$.

4.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas manfaatnya adalah untuk mengetahui apakah suatu model regresi dapat mendeteksi ada atau tidaknya korelasi variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Kriteria pengujian multikolinearitas adalah jika toleransi $< 0 > 10$, maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas. Berikut adalah hasil perhitungan uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
DISIPLIN KERJA	.506	1.976
MOTIVASI KERJA	.653	1.532
KEPUASAN KERJA	.469	2.133

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber data primer diolah, 2023

Berdasarkan table 4.4 hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 pada tiap variabel sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu ke pengamatan lain tetap disebut heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan pendekatan uji glejser. Kriteria uji yang umum adalah tidak adanya heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi > 0,05. Dibawah ini adalah hasil uji heteroskedastis dengan pendekatan uji Glejser.

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations			
			DISIPLIN KERJA	MOTIVAS I KERJA	KEPUASAN KERJA	Unstandardized Residual
Spearman's rho	DISIPLIN KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.452**	.594**	.000
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.999
		N	75	75	75	75
	MOTIVASI KERJA	Correlation Coefficient	.452**	1.000	.459**	.027
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.819
		N	75	75	75	75
	KEPUASAN KERJA	Correlation Coefficient	.594**	.459**	1.000	.011
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.927
		N	75	75	75	75
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.000	.027	.011	1.000
		Sig. (2-tailed)	.999	.819	.927	.
		N	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan table 4.5 hasil uji heteroskedastisitas pendekatan uji Sperman rho menyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi (2-tailed) > 0,05 dari masing-masing variabel.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6 Hasil Analisis Linear Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.369	1.207		6.931	.000
	DISIPLIN KERJA	.446	.092	.461	4.830	.000
	MOTIVASI KERJA	-.180	.101	-.150	-1.784	.079
	KEPUASAN KERJA	.616	.118	.519	5.237	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Analisis regresi liner berganda digunakan untuk menganalisis disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam memprediksi kinerja karyawan. Model regresi linear berganda pada variabel (Y) dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 8,369 + 0,446x_1 + (-0,180)x_2 + 0,616x_3 + \varepsilon$$

- 1) Konstanta sebesar 8,369 menyatakan apabila variabel independen konstan, maka Y yang diperoleh 8, 369.
- 2) Koefisien regresi variabel X1 terhadap Y adalah sebesar 0,446. Artinya nilai positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat X1 maka akan semakin mempengaruhi Y.
- 3) Koefisien regresi variabel X2 terhadap Y adalah sebesar -0,180. Artinya nilai negative tersebut menunjukkan bahwa semakin tidak efektif dan tidak efisien X2 maka akan mempengaruhi Y.
- 4) Koefisien regresi variabel X3 terhadap Y adalah sebesar 0,616. Artinya nilai positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik X3 maka akan semakin mempengaruhi Y.

4.4 Uji Kelayakan Model (Uji Goodness of Fit Model)

4.4.1 Uji Koefiensi Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat nilai Adjusted R Square :

Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.673	.660	1.477

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA , MOTIVASI KERJA , DISIPLIN KERJA

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan table 4.7 menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,673. Dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya nilai pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y adalah sebesar 67,3% sedangkan sisanya yaitu sebesar 32,7% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar penelitian ini. Sebab-sebab lain diluar penelitian yang dapat mempengaruhi Y.

4.5 Uji Statistik T

Uji statistik T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria dalam uji T ini adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau thitung $> t_{tabel}$ maka hipotesis diterima atau ada pengaruh dari variabel dependen. Nilai t_{tabel} pada penelitian ini adalah 1,99394 dengan menggunakan rumus $(\alpha/2 ; n - k - 1)$. Berikut merupakan hasil uji Statistik T:

Tabel 4.8 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	6.931	.000
DISPLIN KERJA	4.830	.000
MOTIVASI KERJA	-1.784	.079
KEPUASAN KERJA	5.237	.000

a. Dependent Variabel : KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan table 4.8 menunjukkan hasil Uji T sebagai berikut :

- 1) Variabel disiplin kerja (X1) punya $t_{hitung} 4,830 > t_{tabel} 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima atau secara persial ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, adanya disiplin kerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Variabel motivasi kerja (X2) Punya $t_{hitung} -1,784 > t_{tabel} 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,079 > 0,005$ maka hipotesis ditolak atau tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, melalui hasil penyebaran kuesioner yang diisi langsung oleh para karyawan BKPP kota Semarang, dimana mereka menjawab pertanyaan bahwa kurangnya semangat ketika karyawan bekerja lembur sehingga hal ini mempengaruhi kinerja para pegawai atau karyawan menurun.
- 3) Variabel kepuasan kerja (X3) punya $t_{hitung} 5,237 > t_{tabel} 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima atau secara persial ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, adanya tingkat kepuasan kerja yang baik yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai $t_{hitung} 4,830 > t_{tabel} 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis dapat diterima atau secara persial ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini berpengaruh positif dikarenakan sikap disiplin harus dilaksanakan dalam suatu organisasi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka organisasi atau perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Jadi disiplin kerja adalah sebuah kunci utama keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syafriana, 2017), yang menunjukkan bahwa indikator Kesadaran ketika melakukan pekerjaan dan memiliki tanggung jawab yang baik terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dari indikator tersebut memberikan kontribusi terbesar terhadap pembentukan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan menggunakan pengujian uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} 1,784 < t_{tabel} 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,079 > 0,005$ maka dapat

disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima pengujian ini dilakukan secara statistik dan membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BKPP kota Semarang. Artinya semakin banyaknya angka yang dikeluarkan oleh perusahaan, maka hal tersebut menunjukkan kinerja karyawan menurun.

Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya apabila angka pemberian motivasi di perusahaan semakin kecil dan selalu memberikan motivasi dengan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kebanyakan perusahaan sekarang kurang baik dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mendapatkan respon negatif dari mayoritas karyawan, para karyawan dituntut untuk meminimalisir kesalahan sekecil mungkin dan kadang ada aturan perusahaan melarang hal hal yang dianggap sepele agar karyawan bisa lebih fokus pada pekerjaannya, hal ini dapat menimbulkan ketidak maksimalnya karyawan dalam memberikan kinerja terbaiknya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu (Dina Octavia, Diana Suksesiwy Lubis, Jufri Halim, 2022) Hasil dalam penelitian ini secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel motivasi (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menggunakan uji t mengatakan variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai $t_{hitung} 5,237 > t_{tabel} 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima atau secara parsial ada pengaruh positif dan signifikansi antara kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepuasan kerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan kesamaan dari hasil penelitian (Fei Lie & Hotlan Siagian, 2018) yang dimana mereka mengatakan bahwa hasilnya, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Yang memiliki arti semakin tinggi kepuasan kerja yang dihasilkan, maka kinerja dari karyawan juga akan semakin meningkat secara baik (signifikan).

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan penjelasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BKPP kota Semarang.
- 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan BKPP kota Semarang.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BKPP kota Semarang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini, sehingga dapat memberikan saran yang bermanfaat bagi perusahaan, yaitu:

- 1) Penilaian responden terhadap Disiplin Kerja terutama pada indikator disiplin waktu penyelesaian tugas memiliki tanggapan responden terendah dalam variabel tersebut, maka pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan disiplin waktu bagi karyawannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

guna dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan BKPP Kota Semarang.

- 2) Penilaian responden terhadap Motivasi terutama pada indikator kerelaan bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan dalam penyelesaian pekerjaan memperoleh tanggapan responden terendah, maka pimpinan perusahaan harus mencari strategi baru untuk dapat meningkatkan kerelaan karyawan dalam bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan.
- 3) Penilaian responden terhadap Kepuasan kerja terutama pada indikator menyenangkan pekerjaannya karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki memperoleh tanggapan responden terendah dalam variabel ini, maka pimpinan perusahaan harus dapat memberikan perhatian lebih pada kesesuaian kemampuan yang dimiliki karyawan dengan tugas atau pekerjaan yang akan diberikan pada mereka.

5.3 Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dijadikan saran untuk perusahaan supaya dapat mengkaji ulang kembali tentang pematuhan disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan, hal ini dikarenakan disiplin kerja adalah salah satu factor penting dalam mencapai kinerja karyawan. Dalam hasil riset, disiplin kerja yang baik dapat membantu seseorang untuk dapat mengerjakan pekerjaan sesuai aturan yang ada pada perusahaan. Disiplin kerja sangat diperlukan karena akan sangat berpengaruh pada kinerja atau tugas yang diberikan pada seseorang karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat menjadikan saran untuk perusahaan supaya dapat memberikan motivasi kerja lebih baik terhadap karyawannya, Hal yang perlu mendapatkan perhatian yaitu mengenai faktor motivasi yang diberikan oleh perusahaan kurang diperhatikan dengan baik sehingga hal ini mendapatkan respon negative dari mayoritas karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dijadikan saran bagi perusahaan supaya dapat menilai dengan baik hasil kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja adalah suatu penilaian yang bersifat emosional terhadap sudut pandang dari berbagai pekerjaan. Sudut pandang tersebut dapat diketahui dari menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dikerjakan oleh setiap karyawan. Karyawan yang merasa puas akan selalu memiliki pandangan baik daripada karyawan yang merasa kurang puas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi jika kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan baik maka kinerja karyawan akan dinilai baik juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi Hilardi, Basri Modding, & Aditya Halim Perdana Kusuma Putra. (2022). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. *Jurnal Tata Kelola (JTK)*, IX, 128.
- Anisah A., R., & Artha, F. (2021). PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, I, 25-34.
- Ayu Eka Aryawati Mariani, & Oka Suryadinatha Gorda. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, XXIV, No. 02 , 193-212. doi:http://dx.doi.org/10.24912/je.v24i2.573
- AZHARIANSYAH, M. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAT SUKSES TIGA BERSAUDARA.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dewi, A. D. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH PASAR SURYA SURABAYA.
- DINARWATI, D. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH PROVINSI GORONTALO. *Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, I No. 1, 18-24.
- Fandy, A. (2022, Juli 31). *Disiplin Kerja: Pengertian, Jenis, Indikator, dan Faktornya*. Retrieved from GRAMEDIA BLOG : <https://www.gramedia.com/best-seller/disiplin-kerja/>
- Ghozali, & Imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro .
- Hamsinah, Herman, S., & Mustafa, G. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *JURNAL ORGANISASI DAN MANAJEMEN*(2), 62-77.
- Indah Pratiwi, N., & Artha, F. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, EKONOMI, AKUNTANSI*, I, 69-77.
- Jasman Saripuddin Hasibuan, & Beby Silvy. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. (M. Dr. Muhammad Usman, , S. Said Ali Akbar, S. T.M. Rafsanjani, S. Munawir, S. Vera Viena, S. Marisa Yoestara, . . . S. Zaiyana Putri, Eds.) *Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri*, 2.
- Jayanti Ardhani, & Sri Langgeng Ratnasari. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN BATAM. *JURNAL DIMENSI*, VII, NO. 2 , 372-385.
- Mathis, R., & J. H., J. (2016). *Human Resource Management*. malang: Jakarta: Salemba Empat.

- Nugroho, C. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY .
- Paramban, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan). *Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah*.
- Rosmaini, & Hasrudy Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, II*, 5-6.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, & Muhammad Fahmi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap. *Jurnal Humaniora, IV, No. 1*, 15-33.
- Sandhi Fialy Harahap, & Satria Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*, 120-135.
- sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Syafrina. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *VIII*.
- Syaiful Bahri, & Yuni Chairatun Nisa. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN & BISNIS, 18 No. 1*, 9-15.
- Tjiong Fei Lie, & Dr. Ir. Hotlan , S. M. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AGORA, VI*, 1-6.