

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah pengelola sistem dan oleh karena itu merupakan pengelola sistem yang menjalankan peran penting dalam suatu organisasi. Tentunya agar sistem ini tetap berjalan, manajemen harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kedisiplinan, etika, dan peningkatan prestasi kerja agar pegawai dapat bekerja dengan baik. Tergantung pada kebutuhan organisasi Anda. Organisasi dapat mendorong untuk mencapai potensi sepenuhnya kepada karyawan. Karyawan yang berkinerja tinggi pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2006). Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu organisasi. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat secara sepihak, melainkan harus mencakup seluruh kemampuan mental, fisik, dan perilaku seseorang, serta ditentukan oleh kebutuhan akan kepuasannya. Cara kerja sumber daya manusia yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda, karena sumber daya manusia adalah benda hidup. Dengan adanya perbedaan itu maka sumber daya manusia memerlukan perhatian yang lebih spesifik (Bukit et al., 2017).

Kinerja karyawan berkorelasi langsung dengan tingkat kepuasan dan motivasi kerja, menurut penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Studi ekstensif dilakukan oleh Paparang et al. (2021) yang mana dikatakan bahwa unsur kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketidakpuasan dalam bekerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi individual dan mempunyai dampak negatif pada produktivitas dan kontribusi organisasi secara keseluruhan. Ketidakpuasan dalam bekerja dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (M. Hasibuan, 2011). Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja pada organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Mangkunegara (2006) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan, maka dalam diri karyawan itu sendiri harus mempunyai motivasi besar untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila motivasi itu muncul maka semua pekerjaan akan cepat terselesaikan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya di perusahaan maka akan menyebabkan disiplin kerja yang semakin meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan menyebabkan disiplin kerja semakin tinggi (Hendrawan et al., 2017).

Dari penjelasan diatas dapat dipahami untuk meningkatkan kinerja yang optimal dibutuhkan adanya kepuasan kerja, penerapan motivasi karyawan yang tepat dan disiplin kerja yang maksimal.

Berdasarkan kerangka teori tersebut peneliti tertarik untuk menerapkan dalam penelitian dengan tema “Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Semarang”.

Keberhasilan pemerintah pada bidang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) tergantung terhadap kinerja yang dilakukan organisasi BMKG, sedangkan kinerja organisasi BMKG itu sendiri tergantung pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Untuk tercapainya tujuan BMKG yaitu Mendukung keamanan masyarakat didalam pembangunan nasional melalui informasi yang akurat, terpercaya, dan kredibel di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, dimana tindakan dan sikap menjadi landasannya. Dengan dedikasi, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan wibawa untuk mampu memberikan pelayanan sesuai kebutuhan masyarakat.

Sesuai dengan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2023) pegawai ASN berkewajiban untuk melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN. Dan pegawai yang tidak mentaati kewajiban tersebut dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan data kehadiran pegawai pada salah satu UPT BMKG di Semarang masih banyak pegawai yang terlambat datang ke kantor, pulang sebelum waktu. Rendahnya kinerja pegawai ini dikhawatirkan akan berdampak pula pada kinerja Organisasi BMKG. Berikut adalah data kehadiran pegawai pada salah satu Unit pelaksana Teknis di BMKG Semarang tahun 2023.

Tabel 1.1
Data Presensi Pegawai Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat Datang (%)	Pulang Sebelum Waktu(%)	Tidak Absen Datang/ Pulang(%)
1	Januari	109	0.17	0.003	0.14
2	Februari	109	0.28	0.01	0.12
3	Maret	109	0.27	0.01	0.18
4	April	109	0.17	0.01	0.14
5	Mei	109	0.28	0.01	0.11
6	Juni	109	0.24	0.02	0.14
7	Juli	109	0.26	0.02	0.13
8	Agustus	109	0.27	0.02	0.14
9	September	109	0.24	0.02	0.12
10	Oktober	109	0.21	0.03	0.13
11	November	109	0.23	0.01	0.16
12	Desember	109	0.17	0.02	0.16
	Jumlah		2.79	0.17	1.68

Sumber : Bagian Kepegawaian, BMKG Semarang

Berdasarkan tabel data kehadiran pegawai pada BMKG Semarang diatas maka kita dapat melihat bahwa di kantor BMKG Semarang masih banyak pegawai yang terlambat datang, pulang sebelum waktunya dan tidak melakukan absen datang atau pulang. Pada bulan Januari 2023 dari 109 jumlah pegawai selama satu bulan terdapat

0.17 % terlambat datang, 0,003% pulang sebelum waktunya dan 0,14% tidak melakukan absen datang atau pulang.

Berdasarkan (Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Kehadiran Pegawai Dan Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan BMKG Yang Meliputi Hari Dan Jam Kerja Pegawai, Pencatatan Kehadiran, Pelanggaran Jam Kerja, Besar, 2013) dengan adanya keterlambatan, pulang lebih awal dan tidak melakukan absen maka ada sanksi yaitu pemotongan tunjangan kinerja dan mengakibatkan berkurangnya tunjangan kinerja yang diterima, artinya jika tidak melakukan absensi sesuai jam datang dan jam pulang pasti akan merugikan pegawai tersebut. Tindakan pegawai yang pulang lebih awal juga akan menimbulkan akibat yang sama, yaitu berkurangnya tunjangan berbasis kinerja. Jika pegawai lebih sering terlambat atau pulang lebih awal, maka mereka akan menerima tunjangan kinerja yang lebih sedikit karena ada pemotongan tunjangan.

Kedisiplinan pegawai pada BMKG Semarang juga dipengaruhi oleh letak dan kondisi kantor BMKG yang rata-rata berada di area terbatas dan khusus, karena persyaratan teknis kantor BMKG sehingga agak sulit dijangkau oleh pegawai pada waktu tertentu, misalnya salah satu Kantor BMKG berada di wilayah pelabuhan yang setiap harinya tergenang Rob atau air pasang sehingga pegawai harus menerjang Rob untuk sampai di kantor tepat waktu, pada saat kondisi Rob tinggi maka pegawai akan rawan untuk terlambat ke kantor. Dan tempat tinggal pegawai yang jauh dari kantor juga memungkinkan terjadinya keterlambatan datang di kantor.

Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika belum mencapai kinerja 100% di seluruh bidang. Dalam tabel dibawah ini dapat dilihat target dan realisasi laporan kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika tahun 2022, serta capaian tahun 2020 hingga tahun 2022 (BMKG, 2022).

Tabel 1.2
Target, Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2020 sampai 2022
serta Perbandingan dengan Jangka Menengah (Renstra 2020 – 2024)

No	Indikator Kinerja	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Thn 2023	Thn 2024
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Target
Sasaran 1: Terwujudnya Layanan Prima Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Tematik Berbasis Dampak atau Resiko												
1	Akurasi Informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika	86%	85,71 %	99,66 %	87%	88,58 %	101,82 %	88%	93,09 %	105,78 %	92%	93%
2	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika	3,65 SL	3,66 SL	100,27 %	3,70 SL	3,68 SL	99,46 %	3,75 SL	3,69 SL	98,4 %	3,8 SL	3,85 SL
3	Presentase peningkatan pemahaman masyarakat terhadap MKG	30%	24,89 %	82,97%	35%	38,6 %	110,29 %	40%	53,77 %	134,43 %	80%	100%
Sasaran 2: Meningkatnya kualitas tata kelola dukungan penyelenggaraan MKG yang berkelas dunia												
4	Nilai KemenPAN-RB atas RB BMKG	78	77,38	99,21 %	81	77,76	95,53 %	87	77,76	89,38 %	91	93
Rata-rata Presentase Capaian Kinerja		107%			101,89 %			107%				

Pada tabel diatas dapat kita ketahui target, realisasi dan capaian kinerja BMKG dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Di BMKG ada 4 (empat) indikator kinerja yaitu akurasi informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika, Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika, Presentase peningkatan pemahaman masyarakat terhadap MKG dan yang terakhir adalah Nilai KemenPAN-RB atas RB BMKG. Dari tahun ke tahun nilai target ke empat indicator kinerja tersebut selalu ada kenaikan. Pada indikator kinerja yaitu akurasi informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika target pada tahun 2020 adalah 86 %, realisasi 85,71 % sehingga prosentase capaian nya sebesar 99,66 %. Dari ke empat indikator diatas ada nilai yang belum mencapai 100 % dan ada pula yang sudah melebihi 100 %.

Selain dari realisasi dan capaian diatas kinerja pegawai BMKG Semarang bisa dilihat dari tabel rata-rata kinerja pegawai tahun 2019 sampai dengan tahun 2021.

Tabel 1.3

Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai Kantor BMKG di Semarang Periode 2019 -2021

No	Kinerja Pegawai	Rata-Rata		
		2019	2020	2021
1	Orientasi Pelayanan	86.51	87.06	87.47
2	Integritas	85.33	87.64	87.22
3	Komitmen	85.12	86.28	86.45
4	Disiplin	84.12	85.94	86.18
5	Kerjasama	85.89	87.78	87.18
Total		426.98	434.69	434.49
Nilai Rata-Rata		85.40	86.94	86.90
Growth			1.54	-0.04

Pada Tabel 1.3 dapat diketahui nilai pertumbuhan Rata-Rata Kinerja Pegawai tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 1,54 dan di tahun 2021 mengalami penurunan 0,05 walaupun *growth* dari Rata-Rata Kinerja Pegawai mengalami penurunan akan tetapi standar kinerja Pegawai masih dalam kategori “Baik”.

Berikut di bawah ini standar nilai performance Pegawai Negeri Sipil, yang ditulis berdasarkan angka dan sebutan. Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 mengenai Penilaian Prestasi Kerja PNS.

Tabel 1.4

Standar Nilai Prestasi Kerja PNS

No	Nilai	Kategori
1	≥ 91	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 - 60	Kurang

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi mampu mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada BMKG Semarang.
2. Apakah kepuasan kerja mampu mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada BMKG Semarang
3. Apakah disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pada BMKG Semarang.
4. Apakah motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pada BMKG Semarang.
5. Apakah kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja pada BMKG Semarang.
6. Apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada BMKG Semarang.
7. Apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada BMKG Semarang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada BMKG Semarang.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada BMKG Semarang.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pada BMKG Semarang.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada BMKG Semarang
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada BMKG Semarang.
6. Menganalisis apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada BMKG Semarang
7. Menganalisis apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada BMKG Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau referensi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan Sumber Daya Manusia yang terkait dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat praktis diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau saran untuk memperluas wawasan penulis khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
2. Diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BMKG Semarang.
3. Diharapkan dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian serupa terkait motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi berbagai kebijakan dan praktik untuk mengelola aspek-aspek sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, mulai dari rekrutmen hingga kebijakan kinerja. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan, memastikan keadilan di tempat kerja, dan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. MSDM melibatkan berbagai fungsi, termasuk pengembangan, evaluasi kinerja, dan pengelolaan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan tenaga kerja. Pendekatan tradisional MSDM menekankan pemahaman terhadap perilaku manusia, kebijakan kinerja, dan kemampuan mengelola hubungan antara organisasi dan karyawan. Dengan memahami kebutuhan dan motivasi karyawan, organisasi dapat mengembangkan strategi yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas mereka, menciptakan lingkungan kerja yang efektif.

2.2. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang mencerminkan kekuatan, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Hal ini sering terkait dengan dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai atau mengejar sesuatu yang diinginkan. Dalam konteks kerja, motivasi adalah dorongan individu untuk bertindak, sering kali didorong oleh tujuan tertentu. Teori motivasi Herzberg membagi motivasi menjadi dua kelompok besar: motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, dan motivasi ekstrinsik, yang berasal dari faktor-faktor eksternal, terutama lingkungan organisasi di tempat individu bekerja. Inti dari teori ini adalah bahwa individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung meningkatkan produktivitas mereka lebih mudah dibandingkan dengan individu yang termotivasi secara ekstrinsik. Artinya, ada individu yang fungsional dan bermotivasi intrinsik yang menikmati pekerjaan dengan relatif baik dan inovatif, mampu bekerja secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan yang ketat. Di sisi lain, individu yang berorientasi ekstrinsik cenderung fokus pada apa yang dapat diberikan oleh organisasi dan menyesuaikan tindakan mereka dengan kebutuhan organisasi. Menurut Hasibuan (2012), meningkatkan motivasi dapat meningkatkan semangat kerja individu, efisiensi kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi ini mencakup dua komponen utama: orientasi pada tugas dan tindakan (usaha untuk mencapai tujuan) serta intensitas tindakan (intensitas usaha kerja) (Zainal, 2013). Motivasi adalah faktor krusial dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Motivasi bisa dijelaskan sebagai dorongan yang menentukan semangat, tujuan, dan komitmen individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Ini mencakup faktor internal dan eksternal yang memengaruhi tingkat energi dan tekad individu dalam mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi merupakan usaha untuk menyampaikan dorongan dan

semangat terhadap suatu tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor-faktor yang memengaruhi terwujudnya motivasi kerja bervariasi, seperti faktor internal individu, faktor eksternal dari lingkungan kerja, dan faktor yang berasal dari individu itu sendiri. Motivasi bervariasi sesuai dengan situasi, perbedaan motivasi, tujuan, dan kebutuhan masing-masing pegawai di tempat kerja, serta perbedaan waktu dan tempat. Ketika memotivasi karyawan, penting untuk mempertimbangkan tingkat stimulasi yang paling efektif dan relevan. Tidak dapat dipungkiri bahwa para pegawai berusaha untuk memenuhi kebutuhan mereka dengan penuh semangat. Motivasi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan semua organisasi, baik pemerintah maupun swasta perlu meningkatkan motivasi. Ada dorongan alami untuk memotivasi, mengarahkan, dan menyelaraskan menuju tujuan tertentu. Selain itu, manfaat lain dari memotivasi karyawan adalah mempermudah tugas organisasi.

Apa yang mendorong seseorang untuk bekerja sangatlah kontekstual. Setiap orang ingin dihargai dan diperlakukan dengan baik oleh atasannya, dan mereka juga ingin mendapatkan kompensasi atas usahanya (M. S. P. Hasibuan, 2012).

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, baik itu kinerja internal maupun eksternal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung melakukan yang terbaik. Selain itu, motivasi juga memiliki pengaruh besar dalam mencapai kinerja puncak.

Menurut Maslow kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Persyaratan fisiologis dasar, meliputi makanan, hidrasi, tempat berlindung, dan sirkulasi udara. Perilaku atau etos kerja seseorang dilatarbelakangi oleh keinginannya untuk memenuhi tuntutan tersebut.
- b. Perlindungan terhadap bahaya, konflik, dan ancaman lingkungan merupakan komponen penting dari tuntutan keamanan. Karyawan akan diperlakukan secara adil dan terjamin keselamatannya dalam segala aspek kehidupan dan harta benda mereka.
- c. Keinginan mendasar seorang individu untuk penerimaan sosial, afiliasi, interaksi, dan cinta (baik memberi dan menerima cinta). Mereka diakui karena habitat sosialnya dan martabat yang mereka berikan kepada masyarakat.
- d. Kebutuhan akan rasa harga diri, atau kebutuhan untuk dihargai dan dihormati oleh orang lain di sekitar Anda. Anggota masyarakat mempunyai keinginan untuk diakui dan dihargai berdasarkan kedudukan sosialnya, yang ditunjukkan dalam keadaan sosial ekonominya, jenis rumah yang dimilikinya, dan mobil yang dikendarainya.
- e. Dorongan untuk aktualisasi diri, atau kerinduan untuk memaksimalkan bakat, kemampuan, dan potensi seseorang. Menyadari potensi diri, mengutarakan pandangan, mengevaluasi dan mengkritisi sesuatu, dan sebagainya, semuanya bermula dari kebutuhan untuk mengungkapkan sudut pandang.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (M. S. P. Hasibuan, 2018). Semangat kerja, disiplin, dan hasil kerja merupakan indikator pola pikir ini. Baik di dalam ruangan, di luar ruangan, atau gabungan keduanya, ada banyak cara untuk menikmati pekerjaan.

Terwujudnya kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri individu karyawan maupun faktor dari luar diri individu karyawan. Mangkunegara (2011) mengemukakan tentang dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, faktor karyawan, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik,

pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Kedua, faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat/golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja jabatan. Hasibuan (2006) mengemukakan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Luthans (2006) mengemukakan terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh bagaimana hasil yang diperoleh sesuai atau melebihi harapannya, kepuasan kerja mencerminkan beberapa perilaku yang berkaitan. Dijelaskan Luthans dalam bukunya Perilaku Organisasi secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan (supervisi), dan rekan kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang terhadap pekerjaannya. Perasaan senang tersebut dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

2.4 Disiplin Kerja

Disiplin mencakup kesadaran dan kemauan individu untuk patuh terhadap peraturan organisasi dan norma sosial. Hati nurani dan kesiapsiagaan menjadi aspek yang memperkuat disiplin dengan mengakui tanggung jawab individu terhadap tugas dan memastikan ketaatan terhadap aturan yang berlaku. Secara keseluruhan, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien (M. S. P. Hasibuan, 2002). Kombinasi semua faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku di mana orang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan memiliki harapan yang tinggi terhadap kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi serta memastikan kelangsungan hidup organisasi (Lateiner, 1985). Disiplin kerja mengacu pada upaya individu untuk melakukan tugas secara sukarela dengan cara mengendalikan perilaku, yaitu dengan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh diri sendiri atau orang lain (Drever, 1986).

Faktor-faktor yang mempengaruhi terpeliharanya disiplin kerja dalam suatu organisasi, menurut Saydam (1996), antara lain:

- a. Jumlah kompensasi yang diberikan.
- b. Kepemimpinan yang patut dicontoh dalam instansi atau perusahaan.
- c. Ketersediaan aturan tertentu yang bisa diikuti.
- d. Keberanian pimpinan untuk bertindak.
- e. Pengawasan atasan dan perhatian atasan terhadap karyawan.
- f. Menciptakan kebiasaan yang mendorong tegaknya disiplin.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang melibatkan keteraturan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor kepribadian individu dan faktor lingkungan di tempat kerja yaitu:

- a. Faktor kepribadian

Faktor kepribadian, seperti nilai-nilai yang dianut individu, berperan penting dalam membentuk disiplin. Nilai-nilai yang dipelajari dari lingkungan, seperti keluarga dan masyarakat, dapat menjadi dasar untuk praktik kedisiplinan seseorang. Sikap

dan perilaku yang tercermin dari nilai-nilai ini bisa menjadi fondasi yang kuat untuk disiplin, terutama di tempat kerja.

b. Faktor lingkungan

Disiplin tinggi di tempat kerja membutuhkan pembelajaran yang berkelanjutan. Sebagai agen perubahan, pemimpin memiliki peran penting dalam memastikan efektivitas proses pembelajaran ini. Prinsip konsistensi, keadilan, sikap positif, dan keterbukaan menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan di mana disiplin dapat tumbuh dan diterapkan secara efektif. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, pemimpin dapat membangun budaya kerja yang mendukung tingkat disiplin yang tinggi.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor kepribadian, termasuk nilai-nilai yang dianut individu, dan faktor lingkungan, seperti norma sosial dan budaya organisasi, dapat berperan dalam memengaruhi tingkat disiplin. Keduanya saling berinteraksi dan membentuk landasan untuk praktik disiplin seluruh organisasi. Dengan memahami peran keduanya, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk membangun dan menjaga tingkat disiplin yang tinggi di tempat kerja.

Pada umumnya, orang yang menikmati pekerjaannya memiliki disiplin kerja yang baik, sementara sebaliknya, mereka yang tidak menikmati pekerjaan cenderung memiliki kebiasaan yang buruk (Moekijat, 1989).

Berdasarkan penjelasan di atas, individu yang menunjukkan disiplin tidak hanya tercermin dari faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi, tetapi juga berasal dari aspek internal individu, seperti etos kerja dan semangat kerja. Disiplin kerja yang baik merupakan indikator psikologis positif dan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keseimbangan antara aspek internal dan eksternal menjadi kunci bagi individu dan organisasi untuk mencapai hasil yang memuaskan. Menurut Charles (1996), disiplin kerja yang baik dan konsisten dapat diperoleh melalui dukungan beberapa aspek yang mempengaruhi diri sendiri. Memahami aturan dan mematuhi menunjukkan ketaatan, sementara kemauan untuk bekerja secara harmonis mencerminkan semangat kerjasama. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi disiplin kerja individu dalam organisasi termasuk kesadaran akan tugas dan tanggung jawab, motivasi internal, budaya organisasi yang mendukung, dan penghargaan yang adil atas kinerja yang baik. (Alferd, 1995) yaitu:

- a. Memahami aturan yang digunakan saat ini.
- b. Etos kerja yang baik
- c. Gunakanlah alat organisasi dengan hati-hati
- d. Waktu datang dan waktu pulang sesuai jam yang ditetapkan
- e. Kualitas pekerjaan yang memuaskan

Disiplin kerja individu melibatkan berbagai aspek, termasuk kesadaran akan tanggung jawab, kemandirian, pengetahuan aturan, dan kesiapan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Ini mencakup pemahaman aturan yang berlaku, kepatuhan terhadap peraturan, serta ketelitian dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Dalam konteks ini, disiplin kerja individu dapat dipahami sebagai kombinasi dari pemahaman aturan yang berlaku, kepatuhan terhadap peraturan, dan ketelitian dalam pelaksanaan tugas. yaitu:

- a. Aspek pemahaman aturan yang berlaku
- b. Aspek kepatuhan terhadap peraturan
- c. Aspek ketelitian pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja, sebagai kondisi yang terbangun selama proses berlangsung, mencakup perilaku yang mencerminkan nilai-nilai seperti ketaatan, pemenuhan, kedisiplinan, ketelitian, kejujuran, dan ketertiban. Penerapan nilai-nilai ini dalam perilaku karyawan dapat memperkuat disiplin kerja dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun tim (Sulistiyono, 2002).

Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai berpedoman pada Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2022 tentang kewajiban menaati ketentuan jam kerja bagi aparatur sipil negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan tersebut mengatur bahwa PNS wajib masuk kerja dan mematuhi peraturan waktu kerja. Apabila ada pegawai yang melakukan pelanggaran maka akan dikenakan sanksi ringan maupun berat.

2.5 Kinerja

Kinerja adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi sesuai uraian tugas pegawai (Siagian, 1995). Kinerja merupakan perilaku aktual setiap orang sebagai akibat dari perannya dalam perusahaan. Indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2011) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan mengacu pada seberapa baik karyawan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan.
- b. Kuantitas kerja memang mencerminkan seberapa banyak seorang karyawan bekerja per hari. Faktor seperti kecepatan dalam menyelesaikan tugas atau proyek dapat mempengaruhi kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Kualitas pekerjaan juga penting, sehingga seimbang antara kuantitas dan kualitas kerja menjadi kunci untuk mencapai hasil yang optimal dalam lingkungan kerja.
- c. Pelaksanaan tugas melibatkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara akurat dan tanpa kesalahan. Tanggung jawab pekerjaan mencakup kesadaran dan komitmen terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Karyawan yang bertanggung jawab akan cenderung lebih akurat dan konsisten dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.
- d. Sikap merupakan suatu konsep nyata yang tidak dapat dilihat dengan mata atau diraba dengan tangan atau lidah. Namun, untuk memahami sikap, kita hanya bisa melihat apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang tentang sesuatu dan menafsirkan makna perkataan dan tindakannya. Selanjutnya, kita perlu memahami perilaku yang dimaksud.

Kinerja karyawan mengacu pada keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja para pemangku kepentingan organisasi yang terlibat (Irianto, 2001). Menurut Tiffin & Cormick (1980), Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan suatu tugas. Kuantitas merupakan suatu hasil yang dapat digunakan untuk menghitung seberapa sukses seseorang dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah cara seseorang melaksanakan suatu pekerjaan, terutama banyaknya kesalahan, kedisiplinan, dan ketelitian. Jam kerja bervariasi tergantung pada jumlah ketidakhadiran, keterlambatan, dan jam kerja tahunan.

Pada peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Nomor 11 tahun 2013 telah diatur tentang kehadiran pegawai dan pemberian tunjangan kinerja

di lingkungan BMKG yang meliputi hari dan jam kerja pegawai, pencatatan kehadiran, pelanggaran jam kerja, besaran pembayaran dan pengurangan tunjangan kinerja (Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Kehadiran Pegawai Dan Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan BMKG Yang Meliputi Hari Dan Jam Kerja Pegawai, Pencatatan Kehadiran, Pelanggaran Jam Kerja, Besaran, 2013).

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Saputra, Trio, 2019	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru	Motivasi terhadap kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi juga tingkat kedisiplinan mereka. Motivasi yang baik menjadi pendorong utama dalam mencapai hasil kerja yang optimal.
2	Masdiani, Efrina, 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
3	Manik, Sudarmin, 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
4	Prawatya, Dipta Adi Raharjo, Susilo Toto, 2012	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Nugroho, 2012	Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Topeng Dusun Bobung Putat Patuk Gunung Kidul	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai.
6	Paparang, Natalia C P Areros, William A	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado	Kepuasan kerja kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai.

	Tatimu, Ventje, 2021		
7	Listiyana, Winda Ngatno, 2019	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	Disiplin kerja berperan sebagai mediator antara motivasi karyawan dan kinerja dalam pekerjaan.
8	Marlina, Puspa Prasetyo, Ery Teguh, 2019	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor kunci dalam membentuk perilaku individu, kelompok, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2005), motivasi memberikan dorongan agar manusia bersemangat bekerja keras dan mencapai hasil optimal, sementara menurut Siagian (1995) disiplin kerja tercermin dalam ketaatan terhadap aturan, norma, dan peraturan. Keduanya bekerja bersama untuk menciptakan lingkungan yang teratur, efektif, dan harmonis dalam mencapai tujuan bersama. Keberlanjutan dalam menjaga ketaatan terhadap norma juga mendukung stabilitas dan harmoni dalam suatu kelompok atau komunitas.

Menurut Saputra (2019) menyatakan bahwa motivasi terhadap kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi juga tingkat kedisiplinan mereka. Motivasi yang baik menjadi pendorong utama dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di BMKG Semarang.

2.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Zainal (2013) Salah satu cara untuk mengukur kepuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya adalah dengan menanyakan bagaimana perasaannya terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Hal ini terlihat dari pandangan optimis yang dibawa pekerja dalam pekerjaannya dan interaksinya dengan rekan kerja (Sunnyoto, 2012). Semangat, disiplin, dan produktivitas karyawan semuanya menunjukkan tanda-tanda pola pikir ini di tempat kerja (M. S. P. Hasibuan, 2012). Kepuasan kerja dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal. Selanjutnya Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Perbedaan tingkat kepuasan kerja cenderung memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan, namun sebaliknya jika seseorang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah maka akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Hal ini didukung oleh teori yang diungkapkan oleh (Hasibuan, 2012) yang menyatakan bahwa "...jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka disiplin kerja karyawan meningkat" Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian empirik dari (Masdiani, 2017) dan (Manik, 2017) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Disiplin Karyawan di BMKG Semarang

2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Sastrohadiwiryono (2005) menekankan bahwa disiplin melibatkan sikap menghormati, mematuhi aturan, dan menerima konsekuensi atas pelanggaran, yang merupakan prinsip penting dalam menciptakan keteraturan dan tanggung jawab dalam berbagai aspek kehidupan. Penelitian Prawatya & Raharjo (2012) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Nugroho (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BMKG Semarang.

2.7.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki peran yang lebih kompleks daripada sekadar faktor produksi. Manajemen yang efektif memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia dengan fokus pada pengembangan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Motivasi SDM dalam organisasi menjadi variabel kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi dengan kontribusi yang signifikan. Arti dari motivasi adalah sesuatu yang mendorong tingkah laku seseorang serta membangkitkan usaha dan semangat yang mendukung mereka untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Mangkunegara (2011), motivasi mengacu pada kondisi atau faktor yang mengendalikan dan mengarahkan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak sesuai dengan kepentingan perusahaan demi mencapai hasil yang diinginkan. Peneliti Arshadi (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika seseorang semakin bahagia cenderung meningkatkan motivasi dalam bekerja, yang akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BMKG Semarang.

2.7.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja. Korelasi antara kepuasan dalam pekerjaan dan kinerja sangatlah kuat (Eliyana, A., Ma'arif, S., 2019). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana, A., Ma'arif, S., 2019). Hal ini sesuai dengan penelitian Paparang et al. (2021) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah:

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BMKG Semarang.

2.7.6 Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja di tempat kerja. Terdapat korelasi antara motivasi intrinsik dalam bekerja dengan output, menurut Victor Vroom

sebagaimana dikutip dalam Winardi (2018). "Seorang karyawan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan upaya yang lebih besar jika percaya bahwa upayanya akan dinilai dengan baik, yang kemudian berpotensi mendatangkan imbalan seperti kenaikan gaji, promosi, dan kesempatan untuk mencapai tujuan pribadinya." Motivasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi kinerja karyawan, berdasarkan penelitian Meyta Indraswari (2011) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Listiyana & Ngatno (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berperan sebagai mediator antara motivasi karyawan dan kinerja dalam pekerjaan.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah:

H6 : Disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BMKG Semarang.

2.7.7 Disiplin kerja Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat kepuasan karyawan akan meningkatkan kinerjanya (Marlina & Prasetyo, 2019). Dalam penelitian menemukan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Meiliana et al., 2019; Prasetyo & Marlina, 2019).

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H7 : Disiplin kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BMKG Semarang.

3. METODE PENELITIAN

Koentjarningrat (1990) mengatakan bahwa penetapan kerangka berfikir merupakan salah satu paradigma dan syarat penyelesaian permasalahan penelitian ilmiah.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin termotivasi seorang karyawan, semakin besar dampaknya terhadap keberhasilan penyelesaian tugas, imbalan atas tugas tersebut, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab.

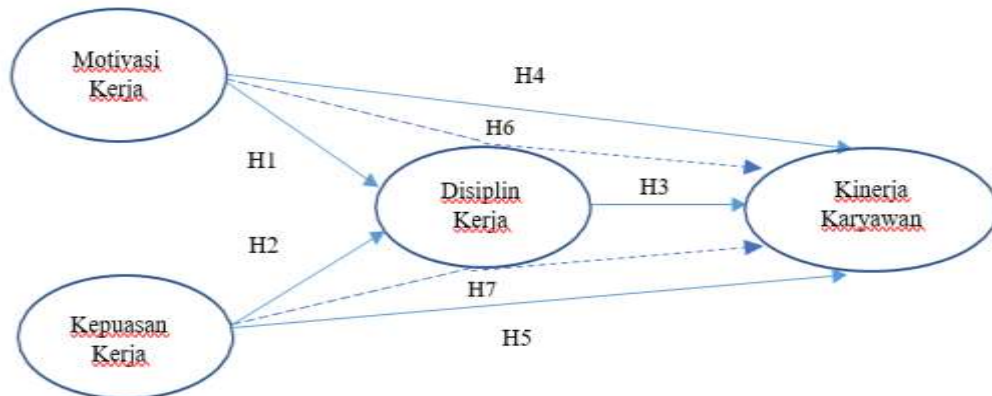
Tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangatlah penting sebab karyawan dalam semua organisasi merupakan faktor paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja berkaitan dengan karyawan harus ditingkatkan semaksimal mungkin agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi, dan loyalitas karyawan semakin meningkat. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Tingkat kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tingkat kedisiplinan meliputi tujuan dan kemampuan pegawai dalam mentaati peraturan yang berlaku, kepemimpinan yang patut diteladani, kompensasi, keadilan, pengawasan yang melekat, tindakan disipliner, ketekunan dan komitmen dalam melaksanakan seluruh peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pembahasan diatas, penelitian di atas, penelitian ini memungkinkan kita untuk membuat kerangka mental yang dapat digunakan sebagai cara untuk mencari

data disiplin kerja memediasi motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dan disiplin kerja memediasi kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka konseptual penelitian ini diuraikan di bawah ini:



Gambar 3.1 : Gambar Empirik Penelitian

3.1 Obyek Penelitian

Obyek penelitian merupakan sumber diperolehnya data yang dibutuhkan peneliti dari obyek yang diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian data kuantitatif yang dilakukan pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Semarang.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada sekelompok orang, peristiwa, atau entitas lain yang memiliki karakteristik khusus. Anggota populasi disebut elemen populasi. Dalam konteks demografi, permasalahan sering muncul dalam survei jajak pendapat yang bertujuan mengumpulkan data dari masyarakat untuk analisis demografis dan pemahaman tren populasi (Indriantoro & Supomo, 2014). Dalam hal ini yang menjadi populasi penelitian adalah pegawai di Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Semarang yang berjumlah 108 orang.

**Tabel 3.1
Pengambilan Sampel**

Nama UPT	Jumlah Populasi / Jumlah Sampel
Stasiun Klimatologi Semarang	41
Stasiun Meteorologi Ahmad Yani Semarang	40
Stasiun Meteorologi Maritim Tanjung Emas Semarang	27
Jumlah	108

Menurut (Sugiyono, 2003) yang membuat suatu sampel dapat mewakili suatu populasi adalah karena sampel tersebut memiliki banyak ciri yang sama dengan

populasi tersebut. Sampel penelitian ini terdiri dari tiga kantor di Semarang milik Unit Pelaksana Teknis BMKG.

Pemakaian data primer yang diambil melalui kuesioner terkait disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai dengan mengumpulkan informasi langsung dari responden. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor tersebut dan mengumpulkam data yang spesifik sesuai dengan tujuan penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Kuesioner dikirimkan kepada peserta untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini. Kuesioner mencakup topik-topik yang relevan dengan tujuan penelitian.

Dengan menggunakan skala Likert, variabel penelitian dinilai. Beberapa pertanyaan tertutup dengan tanggapan pilihan ganda disajikan untuk setiap variabel. Alternatif jawaban terdiri dari:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban dan Skor

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Definisi Operasional Variabel

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri individu untuk bekerja semaksimal mungkin agar bisa mencapai suatu tujuan/keinginan. Indikator dari motivasi kerja dapat diukur melalui kebutuhan mempertahankan hidup, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang terhadap pekerjaannya. Perasaan senang tersebut dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Indikator dari kepuasan kerja dapat diukur melalui pekerjaan itu sendiri, kualitas pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, peluang promosi dan gaji.

Tabel 3.3
Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Nomor Butir
Motivasi kerja	Kebutuhan mempertahankan hidup	1, 2
	Kebutuhan rasa aman	3, 4
	Kebutuhan social	5, 6
	Kebutuhan akan penghargaan	7, 8
	Kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri	9, 10
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	11, 12, 13
	Kualitas pengawasan	14, 15
	Hubungan dengan rekan kerja	16, 17
	Peluang promosi	18, 19
	Bayaran	20, 21
Disiplin Kerja	Tujuan dan kemampuan	22, 23
	Keteladanan pimpinan	24
	Keadilan	25
	Pengawasan melekat	26
	Sanksi hukuman	27
	Ketegasan	28
	Hubungan manusia	29
Kinerja Karyawan	Kuantitas kerja	30
	Kualitas kerja	31
	Pengetahuan	32
	Pendapat atau pernyataan	33
	Keputusan yang diambil	34
	Perencanaan kerja	35
	Organisasi kerja	36

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk mewakili bagaimana pengguna merespons dan memanfaatkan sistem informasi, para peneliti telah menetapkan hipotesis Technology Acceptance represent (TAM), yang merupakan cabang dari hipotesis Reasoned Action (TRA) yang lebih umum. Dengan menguji hipotesis, menganalisis model pengukuran (outer model), menganalisis model struktural (inner model), dan menggunakan parsial less square (PLS).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan merangkum kondisi atau karakteristik suatu observasi. Metode ini melibatkan penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, atau narasi untuk memberikan gambaran yang jelas dan ringkas tentang distribusi, pola, atau tren dalam data. Menurut Sugiyono (2017), analisis statistik deskriptif adalah pendekatan pengumpulan dan analisis data yang tidak membandingkan atau mencari hubungan antar variabel; melainkan bertujuan untuk memberikan gambaran atau rangkuman mengenai ciri-ciri suatu variabel atau lebih secara independen, baik pada satu variabel maupun pada beberapa variabel (variabel bebas atau variabel terikat) yang lain.

3.5.2 *Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS)*

Penganalisisan data dilakukan dengan menggunakan perbaikan SEM-PLS pada penelitian ini. Distribusi data normal multivariat bukan merupakan persyaratan untuk PLS, sebuah metode alternatif untuk pemodelan analisis struktural (SEM) (Alfa et al., 2017). Menurut (Ghozali, 2006) Keterikatan berbasis varian, dan bukan keterikatan berbasis covarian, adalah hasil dari PLS, gaya keterikatan alternatif. PLS lebih cocok untuk membuat prediksi, sedangkan SEM berbasis covariance lebih banyak digunakan untuk menguji kausalitas/ teori. Selain itu, PLS dapat digunakan untuk memperjelas adanya korelasi antar variabel berikutnya. Indikator reflektif dan formal dapat dianalisis menggunakan PLS secara bersamaan. Evaluasi Model Pengukuran (Outer model) dan Evaluasi Struktural Model (Inner model) digunakan untuk melakukan tahapan dalam analisis SEM-PLS.

3.5.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

1. Convergent Validity

Convergent validity model pengukuran dengan menggunakan model indeks reflektif dinilai berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk yang dihitung menggunakan PLS.

Batasan standar loading faktor dalam penelitian adalah 0,7. Tingkat validitas dan kepatuhan yang tinggi terhadap validitas konvergen dapat dinyatakan untuk suatu indikator bila nilai muatan luarnya lebih dari 0,7 (Chin & Dibbern, 2010).

2. Discriminant validity

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa semua variabel laten saling berbeda. Tidak adanya korelasi yang kuat antara pengukuran variabel yang berbeda adalah inti dari validitas diskriminan. Penelitian yang memeriksa hubungan antara indikator refleksi dan faktor lain mengungkapkan validitas diskriminan dari indikator tersebut (Ghozali, 2014). Korelasi antara indikator dari satu konstruk seharusnya lebih tinggi daripada korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Kriteria validitas juga dapat dilihat dari nilai AVE (Average Variance Extracted) masing-masing konstruk, di mana nilai AVE > 0,5 menunjukkan validitas yang baik (Chin & Dibbern, 2010).

3. Reliability

Menilai konsistensi temuan pengukuran ketika alat pengukur yang sama digunakan berulang kali atau lebih pada fenomena yang sama adalah inti dari reliabilitas. Memiliki Cronbach's Alpha > 0,7 menunjukkan bahwa

suatu variabel dapat diandalkan (Chin & Dibbern, 2010).

3.5.2.2 Analisa Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* (R^2) untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji *t-statistic* serta signifikan dari koefisien parameter jalur *structural*. R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Menurut Chin (1998), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33.

Pengaruh besarnya f^2 dapat dihitung dengan R^2 *included* dan R^2 *excluded* adalah *R-square* dari variabel laten dependen ketika prediktor variabel laten digunakan atau dikeluarkan didalam persamaan structural. Kriteria penilaian f^2 menurut Henseler (2009) adalah sebagai berikut : $0,02 \leq f^2 \leq 0,15$ = efek kecil, $0,15 \leq f^2 \leq 0,35$ = efek medium, $f^2 \geq 0,35$ = efek besar. Disamping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.5.3 Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dapat dilakukan melalui menu *bootstrapping* serta dapat dilihat tabel *Path Coefficients* nilai p -values dan *t-statistic*. Ghazali (2015) menyatakan bila nilai signifikansi dari p -value lebih kecil dari 0,05 dan nilai signifikansi sebesar 0,05 dan nilai *t-statistic* $> 1,96$ *path coefficient* dinilai signifikan (Hair, J., Ringle, C. and Sarstedt, 2011). Sedang untuk melihat besarnya pengaruh hubungan bisa dilihat di koefisien jalur. (Diamantopoulos, A. & Siguaw, 2000) menyatakan bahwa apabila koefisien jalur kurang dari 0,30 artinya menunjukkan pengaruh moderat/sedang, lalu 0,30 sampai dengan 0,60 artinya menunjukkan pengaruh kuat, sedangkan lebih dari 0,60 artinya menunjukkan sangat kuat pengaruhnya.

3.5.4 Uji Mediasi

Uji mediasi menguji hubungan dua variabel dengan melihat bagaimana variabel mediasi atau intervening mempengaruhi variabel terikat. Uji mediasi menggunakan pendekatan *Variance Accounted For* (VAF) selain memperhitungkan signifikansi dampak tidak langsung. Pertama, harus terdapat pengaruh langsung yang besar dari variabel independen terhadap variabel dependen; kedua, perlu adanya pengaruh tidak langsung yang kuat agar pengujian mediasi VAF menjadi valid. Berikut rumus yang digunakan Sholihin dan Ratmono (2013) untuk mendapatkan nilai VAF:

$$VAF = \frac{\text{Nilai pengaruh tidak langsung}}{\text{Nilai pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}}$$

Suatu variabel mediasi dianggap sepenuhnya memediasi bila nilai VAF-nya lebih dari 80%. Pada saat yang sama, mediasi parsial didefinisikan sebagai

nilai VAF antara 20% dan 80%, sementara secara praktis tidak ada dampak mediasi yang terlihat untuk nilai di bawah 20%.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	64	59,26 %
2	Perempuan	44	40,74 %
Jumlah		108	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.1 terlihat bahwa responden laki-laki lebih banyak (59,26%) dibandingkan responden perempuan (40,74%). Hal ini membuktikan bahwa laki-laki dibutuhkan untuk sebagian besar tugas di BMKG.

4.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	< 20 tahun	0	0 %
2	21 – 30 tahun	11	10,19 %
3	31 – 40 tahun	42	38,89 %
4	41 – 50 tahun	38	35,19 %
5	> 50 tahun	17	15,74 %
Jumlah		108	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa kelompok umur responden terbesar adalah kelompok umur 31 sampai 40 tahun (38,89%), sedangkan kelompok umur 21 sampai 30 tahun merupakan kelompok umur terkecil.

4.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	SMA	3	2.78 %
2	Diploma	10	9.26 %
3	S1	75	68.44 %
4	S2	20	18.52 %
Jumlah		108	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa 68,44% responden memiliki gelar sarjana sebagai pendidikan terakhir mereka. Mereka memiliki pemahaman yang kuat tentang bidang teknis tertentu dan kemampuan konseptual untuk menerapkan

pengetahuan ini dalam konteks yang lebih luas, termasuk membantu mencapai tujuan organisasi. Hal ini dibuktikan dengan sebagian besar dari mereka mempunyai gelar sarjana.

4.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	< 5 tahun	6	5.56 %
2	5 – 10 tahun	12	11.11 %
3	10 – 15 tahun	36	33.33 %
4	15 – 20 tahun	19	17.59 %
5	> 20 tahun	35	32.41 %
Jumlah		108	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diperoleh informasi bahwa masa kerja responden didominasi oleh masa kerja antara 10 – 15 tahun dan diatas 20 tahun yang artinya telah memiliki banyak pengalaman sehingga memiliki pengetahuan yang cukup terkait pekerjaan serta mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan yang mungkin timbul dimasa depan.

4.1.5 Responden Berdasarkan Gaji

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Gaji

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	< Rp 3.000.000	0	0 %
2	Rp 3.000.000 – Rp 6.000.000	17	15.74 %
3	Rp 6.000.000 – Rp 9.000.000	62	57.41 %
4	> Rp 9.000.000	29	26.85 %
Jumlah		108	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Terlihat jelas pada Tabel 4.5 bahwa sebagian besar responden (57,41%) memiliki upah bulanan antara Rp6.000.000 hingga Rp9.000.000,- atau melebihi UMK, sehingga kebutuhan keluarga tercukupi.

4.2 Analisis *Structural Equation Modelling Partial Least Square* (SEM-PLS)

Penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan WarpPLS versi 8. Evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) merupakan dua ukuran pembentuk SEM-PLS.

4.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Untuk menjamin keakuratan dan kredibilitas data model, dilakukan evaluasi terhadap model eksternal.

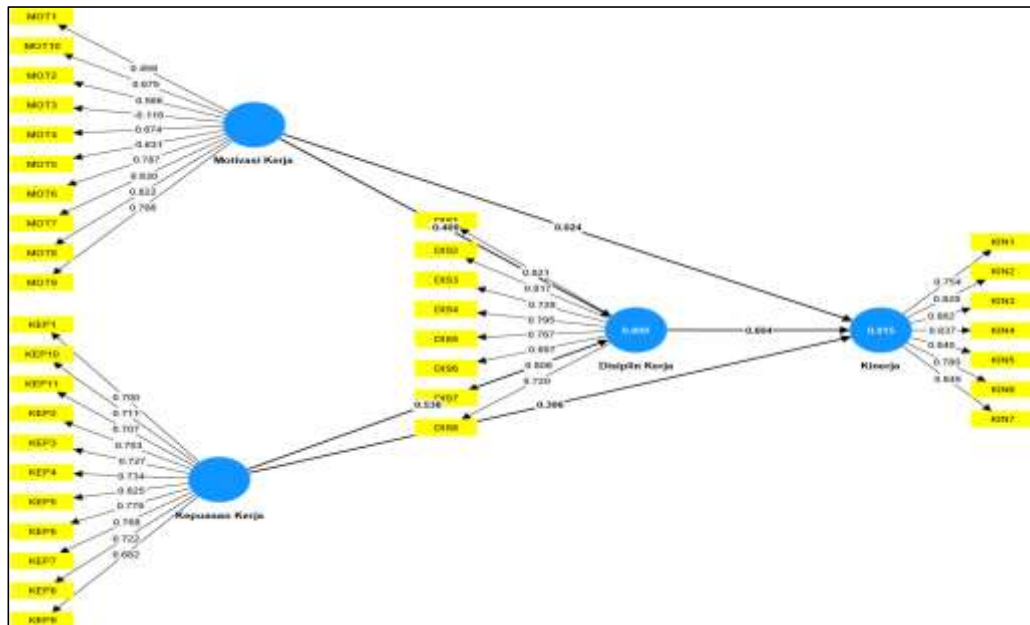
4.2.1.1 Convergent Validity

Nilai pada pemuatan luar digunakan untuk menerapkan Validitas Konvergen. Outer Loading suatu item adalah nilai korelasinya dengan indikator variabel. Menurut Chin & Dibbern, (2010) memiliki nilai *outer loadings* > 0,7.

Tabel.4.6
Outer Model-Convergent Validity

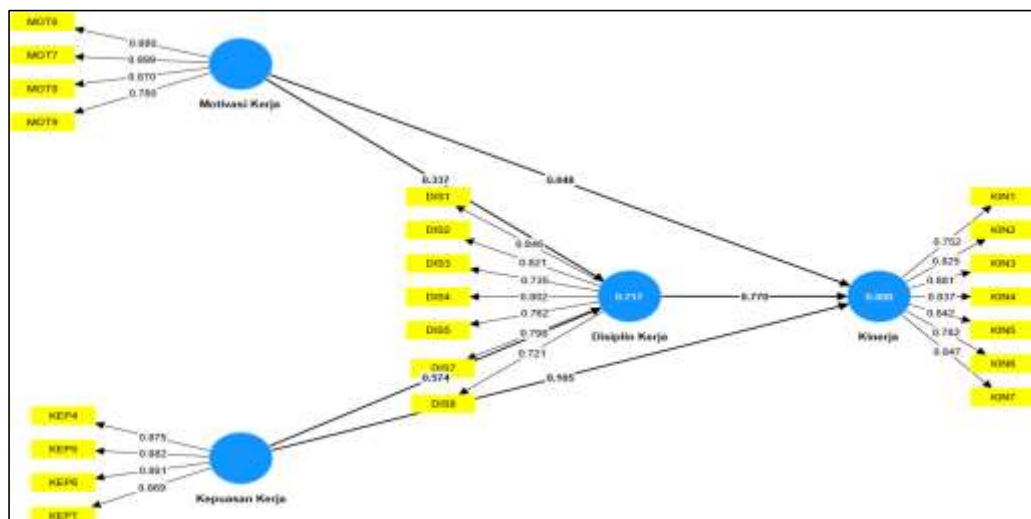
Variabel	Indikator	Awal	Faktor Loading			Keterangan
			Modifikasi 1	Modifikasi 2	Modifikasi 3	
Motivasi Kerja	MOT1	0.459	Drop	Drop	Drop	Tidak Memenuhi
	MOT2	0.566	Drop	Drop	Drop	Tidak Memenuhi
	MOT3	-0.116	Drop	Drop	Drop	Tidak Memenuhi
	MOT4	0.674	Drop	Drop	Drop	Tidak Memenuhi
	MOT5	0.631	Drop	Drop	Drop	Tidak Memenuhi
	MOT6	0.787	0.88	0.88	0.88	Memenuhi
	MOT7	0.83	0.899	0.899	0.899	Memenuhi
	MOT8	0.822	0.87	0.87	0.87	Memenuhi
	MOT9	0.766	0.78	0.78	0.78	Memenuhi
	MOT10	0.675	Drop	Drop	Drop	Tidak Memenuhi
Kepuasan Kerja	KEP1	0.7	Drop	Drop	Drop	Tidak Memenuhi
	KEP2	0.703	0.712	0.687	Drop	Tidak Memenuhi
	KEP3	0.727	0.719	0.694	Drop	Tidak Memenuhi
	KEP4	0.734	0.761	0.819	0.875	Memenuhi
	KEP5	0.825	0.836	0.86	0.882	Memenuhi
	KEP6	0.779	0.79	0.846	0.861	Memenuhi
	KEP7	0.768	0.797	0.843	0.869	Memenuhi
	KEP8	0.722	0.697	Drop	Drop	Tidak Memenuhi
	KEP9	0.682	Drop	Drop	Drop	Tidak Memenuhi
	KEP10	0.711	0.700	Drop	Drop	Tidak Memenuhi
	KEP11	0.707	0.700	Drop	Drop	Tidak Memenuhi
Disiplin Kerja	DIS1	0.821	0.848	0.848	0.846	Memenuhi
	DIS2	0.817	0.823	0.822	0.821	Memenuhi
	DIS3	0.729	0.731	0.734	0.735	Memenuhi
	DIS4	0.795	0.801	0.802	0.802	Memenuhi
	DIS5	0.767	0.759	0.76	0.762	Memenuhi
	DIS6	0.697	Drop	Drop	Drop	Tidak Memenuhi
	DIS7	0.806	0.801	0.8	0.798	Memenuhi
	DIS8	0.72	0.722	0.721	0.721	Memenuhi
Kinerja	KIN1	0.754	0.754	0.754	0.752	Memenuhi
	KIN2	0.828	0.828	0.827	0.825	Memenuhi
	KIN3	0.882	0.882	0.882	0.881	Memenuhi
	KIN4	0.837	0.837	0.837	0.837	Memenuhi
	KIN5	0.84	0.84	0.841	0.842	Memenuhi
	KIN6	0.78	0.78	0.78	0.782	Memenuhi
	KIN7	0.845	0.845	0.845	0.847	Memenuhi

Sumber : Data Primer diolah, 2024



Gambar 4.1 Hasil Pengujian *Outer Model Awal*

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Outer Model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergent validity* karena masih ada indikator yang memiliki *loading factor* kurang dari atau sama dengan 0,7. Setelah dilakukan modifikasi diperoleh hasil bahwa semua *loading factor* memiliki nilai di atas 0,7 serta telah diperoleh model yang baik sehingga konstruk semua variabel sudah memenuhi *convergent validity*.



Gambar 4.2 Hasil Pengujian *Outer Model Setelah Dilakukan Modifikasi*

Selain itu, nilai AVE yang lebih tinggi dari 0,5 menunjukkan bahwa indikasi tersebut lebih baik dijelaskan oleh konstruk setengah. Secara

bersamaan, jika nilai AVE kurang dari 0,5 maka model tidak boleh menyertakan variabel dengan nilai faktor pemuatan terendah.

Tabel 4.7
Average Variance Extract (AVE)

Variabel	Average Variance Extract (AVE)
Motivasi Kerja	0.737
Kepuasan Kerja	0.760
Disiplin Kerja	0.616
Kinerja	0.680

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Data yang dimasukkan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan validitas diskriminan yang sangat baik, seperti ditunjukkan pada Tabel 4.6 di atas, karena semua faktor berkontribusi terhadap nilai AVE yang lebih tinggi dari 0,5.

4.2.1.2 *Internal Consistency*

Ketertanggung komposit dan Cronbach's Alpha adalah dua metode yang digunakan untuk menentukan ketertanggung konsistensi internal suatu konstruk pada indikasi yang dipantulkan. Ketika Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih dari 0,7, kita katakan bahwa variabel tersebut dapat diandalkan.

Tabel 4.8
Composite Reliability dan Cornbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Motivasi Kerja	0.918	0.880
Kepuasan Kerja	0.927	0.895
Disiplin Kerja	0.918	0.895
Kinerja	0.937	0.921

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Seluruh konstruk dan variabel penelitian memenuhi syarat Reability seperti terlihat pada Tabel 4.7 karena semuanya mempunyai nilai Composite Reliability > 0,7 dan Cronbach's Alpha > 0,6 seperti yang disarankan (Ghozali, 2014).

4.2.2 *Evaluasi Model Struktural (inner model)*

Pengujian struktur (inner model) merupakan lanjutan dari pengujian model pengukuran (outer model) yang memenuhi kriteria. Pengujian nilai r-kuadrat variabel laten dependen (indikator reliabilitas) dan besaran efek koefisien parameter jalur struktural (f-kuadrat) digunakan untuk menilai relevansi inner model.

4.2.2.1 *Model Fit*

Nilai SRMR sebesar 0,08 yang dicapai dalam pengujian menunjukkan memenuhi kriteria kecocokan model SEM-PLS. Jika mempertimbangkan semua hal, temuan ini menunjukkan bahwa model penelitian ini cocok dengan data. Dengan demikian model ini memenuhi kriteria penjelasan yang dapat diterima mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Peneliti dapat

melanjutkan analisis lebih lanjut dan menguji hipotesis yang relevan berdasarkan penerapan model ini. Dengan tingkat kesesuaian yang memadai, penelitian ini memiliki kepercayaan yang tinggi dalam menghasilkan temuan yang akurat dan bermakna. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji lebih lanjut guna memperdalam pemahaman terhadap fenomena yang diteliti serta mengkonfirmasi keberhasilan model dalam menggambarkan kompleksitas hubungan antar variabel. Kesimpulan ini memberi para peneliti peta jalan yang harus diikuti saat mereka menggali lebih jauh subjek penelitian mereka, karena yakin bahwa pendekatan mereka memiliki dasar yang kuat.

4.2.2.2 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Tujuan dari koefisien ini adalah untuk mengukur sejauh mana faktor endogen dapat menjelaskan variabel eksogen. Nilai R-squared yang moderat adalah 0,50, nilai yang lemah adalah 0,25, dan nilai yang kuat adalah 0,75 untuk kapasitas variabel endogen dalam memprediksi suatu model (Hair et al., 2011).

Tabel 4.9
Nilai *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0.717	0.711
Kinerja	0.8	0.795

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9, variabel Disiplin Kerja (M) dan Kinerja cukup baik dalam memprediksi model, masing-masing sebesar 0,717 dan 0,8. Disiplin kerja (M) sangat ditentukan oleh Motivasi kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2), yang menyumbang 71,7% dari total pengaruh. Disiplin kerja (M) memediasi hubungan Motivasi kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2), yang selanjutnya mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar 80 %; faktor-faktor lain menjelaskan variasi yang tersisa.

4.2.2.3 *Effect Size (f-Square)*

Dengan kriteria effect size lemah 0,02, moderat 0,15, dan kuat 0,35, terlihat jelas bahwa variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen (Cohen, 1988).

Tabel 4.10
Effect Size (f-Square)

	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja			0,202	0,005
Kepuasan Kerja			0,586	0,017
Disiplin Kerja				0,842

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Besarnya pengaruh sebesar 0,202 (sedang) terhadap Disiplin Kerja dan 0,005 (lemah) terhadap Kinerja ditunjukkan oleh variabel Motivasi Kerja pada Tabel 4.10. Disiplin Kerja dipengaruhi kuat oleh variabel Kepuasan Kerja (0,586), sedangkan Kinerja sedikit dipengaruhi (0,017). Dengan nilai sebesar 0,842 maka variabel Disiplin Kerja berhubungan kuat dengan kinerja.

4.2.3 Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

4.2.3.1 Perhitungan Pengaruh Langsung

Dapat menggunakan menu bootstrapping Smart PLS untuk menilai signifikansi hipotesis Anda dengan melihat tabel Koefisien Jalur, khususnya kolom T-Statistics dan P-Values. P-Value kurang dari 0,05 dan tingkat signifikansi 5% digunakan untuk menguji hipotesis ini. Setiap nilai T-Statistik yang lebih tinggi dari 1,96 menunjukkan bahwa Koefisien Jalur signifikan secara statistik. Koefisien jalur yang moderat (kurang dari 0,30), kuat (antara 0,30 dan 0,60), atau sangat kuat (lebih dari 0,60) menunjukkan bahwa hubungan tersebut mempunyai dampak yang signifikan.

Tabel 4.11

Pengaruh Langsung

Hipts	Hubungan Variabel	Koef	T Statistik	P Value	Ket
H1	Motivasi Kerja → Disiplin Kerja	0.337	4.647	0.000	Diterima
H2	Kepuasan Kerja → Disiplin Kerja	0.574	7.835	0.000	Diterima
H3	Disiplin Kerja → Kinerja	0.770	9.166	0.000	Diterima
H4	Motivasi Kerja → Kinerja	0.048	0.661	0.509	Tidak Diterima
H5	Kepuasan Kerja → Kinerja	0.105	1.102	0.271	Tidak Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Jika kita menggunakan data hasil uji rute dengan menggunakan *Structural Model Equation Partial Least Square* (SEM-PLS) (Tabel 4.11 di atas), kita dapat menguji hipotesis berikut:

1. Hubungan variabel Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja memberikan nilai koefisien sebesar 0.337 (nilai positif) dengan nilai P-Value $0.000 < 0.05$ (hipotesis diterima) yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja.
2. Hubungan variabel Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja memberikan nilai koefisien sebesar 0.574 (nilai positif) dengan nilai P-Value $0.000 < 0.05$ (hipotesis diterima) yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja.
3. Hubungan variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja memberikan nilai koefisien sebesar 0.770 (nilai positif) dengan nilai P-Value $0.000 < 0.05$ (hipotesis diterima) yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.
4. Hubungan variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja memberikan nilai koefisien sebesar 0.048 (nilai positif) dengan nilai P-Value $0.509 > 0.05$ (hipotesis ditolak) yang berarti Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

5. Hubungan variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja memberikan nilai koefisien sebesar 0.105 (nilai positif) dengan nilai P-Value $1.102 > 0.05$ (hipotesis ditolak) yang berarti Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

4.2.3.3 Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menguji hipotesis keenam dan ketujuh, dalam model struktural, kita akan melihat efek langsung dan tidak langsung antar konstruk. Tabel 4.12 di bawah ini menampilkan hasil perhitungan dampak tidak langsung penelitian:

Tabel 4.12
Pengaruh Tidak Langsung

Hipts	Hubungan Variabel	Koef	T Statistik	P Value	Ket
H6	Motivasi Kerja→ Disiplin Kerja→ Kinerja	0.260	3.822	0.000	Diterima
H7	Kepuasan Kerja→ Disiplin Kerja→ Kinerja	0.442	6.797	0.000	Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Hubungan variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja melalui variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,260 (nilai positif) dengan nilai P Value 0.000 atau < 0.05 (hipotesis diterima). Hal ini berarti Disiplin Kerja berperan memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai BMKG di Semarang.
2. Hubungan variabel Kepuasan Kerja dengan variabel Kinerja melalui variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,442 (nilai positif) dengan nilai P Value 0.000 atau < 0.05 (hipotesis diterima). Hal ini berarti Disiplin Kerja berperan memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai BMKG di Semarang.

Tabel. 4.13
Nilai Koefisien Jalur Hipotesis 6

Hipts	Hubungan Variabel	A (MOT-KIN)	B (MOT-DIS)	C (DIS-KIN)
H6	MOT→DIS→KIN	0.048	0.337	0.77

Hipotesis 6

Pengaruh Langsung

$$= 0.048 \quad A$$

Pengaruh Tidak Langsung

$$= 0.25949 \quad B \times C$$

Pengaruh Total

$$= 0.30749 \quad A + (B \times C)$$

Nilai VAF (Variance Account For) = 0.8439 atau 84 %

Nilai VAF diperoleh sebesar 0.8439 atau $VAF > 80 \%$ artinya mediasi bersifat penuh.

Tabel. 4.14
Nilai Koefisien Jalur Hipotesis 7

Hipts	Hubungan Variabel	A (KEP-KIN)	B (KEP-DIS)	C (DIS-KIN)
H7	KEP→DIS→KIN	0.105	0.574	0.77

Hipotesis 7

Pengaruh Langsung = 0.105 A
Pengaruh Tidak Langsung = 0.442 BxC
Pengaruh Total = 0.54698 A + (BxC)
Nilai VAF (Variance Account For) = 0.80389 atau 80,389 %
Nilai VAF diperoleh sebesar 0.80389 atau VAF > 80 % artinya mediasi bersifat penuh.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Di BMKG Semarang, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja, berdasarkan hasil pengujian. Hal ini menegaskan apa yang ditemukan peneliti lain, termasuk (Saputra, 2019). Menurut temuan Saputra, derajat kedisiplinan seseorang sangat dipengaruhi oleh besarnya motivasi kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya motivator intrinsik dalam membentuk kinerja yang teratur dan konsisten dalam pekerjaan. Pekerja yang termotivasi cenderung lebih mematuhi kebijakan perusahaan, sehingga meningkatkan output dan kualitas di tempat kerja. Pada dasarnya, ketika pekerja terinspirasi, mereka akan lebih cenderung mematuhi undang-undang dan peraturan, sehingga dapat menghasilkan tempat kerja yang lebih produktif dan efisien. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk memahami hubungan antara motivasi intrinsik dan disiplin tugas untuk mengembangkan taktik yang meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di BMKG Semarang sangat dipengaruhi oleh kepuasan di tempat kerja. Hal ini menegaskan apa yang ditemukan peneliti lain, termasuk (Kurnia Illahi et al., 2017). Kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan derajat disiplin kerja seseorang, menurut penelitian mereka. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pekerja mempengaruhi kepatuhan mereka terhadap kebijakan dan praktik yang ditetapkan di tempat kerja. Ketika pekerja merasa puas dalam pekerjaannya, mereka akan lebih cenderung mengikuti peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Hal ini pada gilirannya akan menghasilkan tempat kerja yang lebih disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen di BMKG Semarang dapat memperhatikan aspek kepuasan pegawai dalam bekerja guna meningkatkan standar kedisiplinan dan kinerja. Untuk menciptakan metode manajemen sumber daya manusia yang berhasil, penting untuk memahami bagaimana kepuasan kerja berhubungan dengan disiplin kerja.

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pengujian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja BMKG Semarang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menegaskan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pragiwani et al., 2020), semua orang sampai pada kesimpulan yang sama: disiplin sangat mempengaruhi kinerja. Pentingnya disiplin kerja dalam mencapai kinerja optimal ditunjukkan pada BMKG Semarang. Temuan dari ujian ini mungkin mencerminkan tren umum kinerja yang lebih tinggi di antara karyawan dengan disiplin yang kuat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja di BMKG Semarang, perusahaan harus berupaya lebih keras untuk mendorong pegawai agar lebih disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, ada kemungkinan bahwa manajemen akan mempertimbangkan program atau teknik yang mendorong dan meningkatkan disiplin kerja di tempat kerja. Oleh karena itu, asumsi bahwa upaya untuk meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tersebut, tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara motivasi dan kinerja di BMKG Semarang. Hal ini menegaskan apa yang ditemukan peneliti lain, termasuk (Pragiwani et al., 2020), penelitian yang sama tidak menemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara motivasi dan kinerja. Studi ini menambah secara signifikan pengetahuan kita tentang elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja di tempat kerja tertentu. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel lain mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja individu di BMKG Semarang dibandingkan motivasi kerja, yang menurut teori manajemen dan motivasi adalah signifikan. Oleh karena itu, jelas bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menyelidiki variabel-variabel yang berpotensi mempengaruhi kinerja termasuk kepemimpinan, lingkungan kerja, dan karakteristik individu. Organisasi dapat meningkatkan upaya mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan menggali lebih jauh masalah-masalah yang ada.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pengujian menunjukkan bahwa kinerja di BMKG Semarang tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasilnya justru menunjukkan sebaliknya (Paparang et al., 2021) yang mana dikatakan terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja. Di sisi lain, budaya organisasi, struktur manajemen, atau karakteristik pekerjaan tertentu di BMKG Semarang mungkin menjadi penyebab kesenjangan ini. Temuan menunjukkan bahwa ada banyak elemen yang mungkin mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, sehingga diperlukan studi lebih lanjut untuk memahaminya. Organisasi masih perlu mengetahui bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja untuk mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai yang lebih baik dan pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai jika BMKG Semarang meluangkan waktu untuk memahami dinamika tersebut.

4.3.6 Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja di BMKG Semarang. Hasil ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Yani dkk (2023) yang menunjukkan bagaimana motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja dengan menjadikan pekerja lebih disiplin. Oleh karena itu, pekerja yang bermotivasi tinggi lebih cenderung melakukan pengendalian diri, sehingga meningkatkan kinerja. Untuk memenuhi tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja, penting untuk menggunakan strategi manajemen motivasi dan menumbuhkan disiplin kerja. Manajemen di BMKG Semarang dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui prosedur disiplin yang konsisten dan peningkatan motivasi jika mereka memahami fungsi mediasi disiplin kerja.

4.3.7 Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di BMKG Semarang memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, menurut penelitian (Desyantoro & Widhiastuti, 2021).

Untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi, temuan ini menyoroti pentingnya manajemen kepuasan kerja dan perlunya meningkatkan disiplin kerja. Karyawan yang lebih disiplin dikaitkan dengan pekerja yang lebih tingkat kepuasannya tinggi, yang mempunyai kemungkinan lebih besar untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaan mereka.

Oleh karena itu, hasil ini dapat digunakan oleh manajemen BMKG Semarang dan dunia usaha lainnya untuk membuat rencana pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Kunci untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan mungkin adalah membuat karyawan mereka lebih memuaskan dan menerapkan lebih banyak disiplin dalam bekerja. Organisasi dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuannya dengan mengambil pendekatan holistik dan jangka panjang terhadap permasalahan ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di BMKG Semarang. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula disiplin kerjanya. Dilihat dari dimensi motivasi kerja pada penelitian di BMKG Semarang dimana seluruh karyawan saling menghormati satu dengan yang lainnya sehingga tercipta suasana yang nyaman di lingkungan kantor BMKG, menghargai dan berusaha untuk berprestasi sehingga karyawan mendapatkan hak dan kewajiban, dan karyawan akan melaksanakan aturan yang berlaku.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada BMKG Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan BMKG Semarang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Para karyawan hanya bekerja sesuai apa yang diperintahkan oleh atasan. Dilihat dari dimensi motivasi kerja dan kinerja pada penelitian di BMKG Semarang seluruh karyawan saling menghormati, meningkatkan prestasi serta menyelesaikan pekerjaan yang sesuai standart operasional prosedur.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di BMKG Semarang. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Dilihat dari dimensi disiplin kerja dan kinerja pada penelitian di BMKG Semarang seluruh karyawan BMKG Semarang mengerjakan tugas dengan baik dan seluruh karyawan melaksanakan aturan yang berlaku.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di BMKG Semarang. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula disiplin kerja karyawan. Dilihat dari dimensi kepuasan kerja dan disiplin kerja pada penelitian di BMKG Semarang pimpinan selalu melakukan pengawasan dan memberikan masukan yang membangun, bersikap adil dan saling menghormati dan selalu menjalankan aturan yang berlaku.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMKG Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan BMKG Semarang tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada BMKG Semarang. Artinya ketika makin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi disiplin kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka disiplin kerja akan menurun dan berdampak pada kinerja karyawan. Dilihat dari dimensi motivasi dan kinerja melalui disiplin kerja pada penelitian di BMKG Semarang dapat kita lihat bahwa seluruh karyawan BMKG Semarang saling menghargai dan menghormati, mempertahankan prestasi serta melaksanakan aturan yang berlaku sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui disiplin kerja terhadap Kinerja pada BMKG Semarang. Artinya ketika makin tinggi kepuasan kerja makin tinggi maka semakin tinggi disiplin kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka disiplin kerja akan menurun yang berdampak pada kinerja karyawan. Dilihat dari dimensi kepuasan dan kinerja pada penelitian di BMKG Semarang seluruh karyawan BMKG Semarang pimpinan selalu mengawasi dan memberikan masukan yang membangun serta seluruh karyawan melaksanakan aturan yang berlaku sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini maka implikasi manajerial yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada BMKG Semarang. Seluruh karyawan saling menghargai,

menghormati, prestasi tetap dipertahankan serta sudah melaksanakan aturan yang berlaku, namun peraturan tetap disosialisasikan kepada karyawan agar karyawan selalu melaksanakan aturan yang berlaku. Manajemen harus memberlakukan sanksi atau teguran bagi karyawan yang melakukan pelanggaran serta perlunya peningkatan disiplin karyawan bagi karyawan yang sering datang terlambat atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Serta diperlukan juga pemberian reward bagi karyawan yang berprestasi.

2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada BMKG Semarang. BMKG Semarang, selain melakukan pengawasan, memberikan masukan yang membangun, promosi jabatan serta pengajuan pegawai yang berprestasi perlu diberikan/diusulkan untuk menambah/ meningkatkan semangat kinerja karyawan.

5.3 Saran

Setelah melihat hasil olah data dan disimpulkan melalui kesimpulan maka ada beberapa saran yang kiranya dijadikan masukan dan wacana untuk perbaikan kinerja pada BMKG Semarang , diantaranya yaitu:

1. Tututan kinerja yang tinggi pada karyawan BMKG Semarang harus diimbangi dengan peningkatan pendapatan dan promosi jabatan pada karyawan.
2. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik ini diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lainya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian berikutnya bisa menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pada BMKG Semarang seperti lingkungan kerja, kompetensi, gaya kepemimpinan dan lainnya.
3. Pada penelitian mendatang jumlah sampel penelitiannya diharapkan untuk lebih diperbesar. Untuk penelitian berikutnya bisa mengambil sampel lebih luas yaitu BMKG se Jawa Tengah atau BMKG Wilayah.

5.4 Keterbatasan

Peneliti sangat menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan terbatas pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada pegawai BMKG di Semarang saja. Untuk penelitian berikutnya bisa mengambil sampel lebih luas yaitu BMKG se Jawa Tengah atau BMKG Wilayah.