

Theodora Yuni Ani_2022120076

by UNITRI Press



Submission date: 08-Apr-2026 10:15AM (UTC+0900)

Submission ID: 2925361220

File name: Theodora_Yuni_Ani_2022120076.docx (2.29M)

Word count: 970

Character count: 6621

PE GARUH KOMPE SASI, MOTIVASI, **!tA**DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADA
KEPEGAWAIA DA PENGEMBANGANSUMBERDAYAMA USIA
(BKPSDM) KOTA MALA G.

SKRIPSI



OLEH:
THEODORA YUNI A I
2022120076

PROGRAM STUDI MANAJEME
FAKULTAS EKO OMI
UNIVERSITAS TRIBHUWA A TUNGGADDEWI
MALANG
2026

RI GKASA.

Penelitian ini mengkaji hubungan antara kepuasan kerja karyawan di **BKPSDM** dengan motivasi, disiplin kerja, dan upah menggunakan teknik kuantitatif dengan karakter kausal asosiatif. Dengan menggunakan strategi sampel jenuh, seluruh 43 pekerja dipilih sebagai responden untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi.

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, dan **SPSS** digunakan untuk analisis guna mencari pola dalam korelasi antar variabel. Temuan penelitian **menunjukkan** bahwa ketiga variabel ini secara umum memiliki dampak positif **terhadap** kepuasan kerja, baik secara terpisah maupun bersama-sama, namun variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian juga memiliki dampak. Hasil ini pada dasarnya mendukung gagasan **teori** kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh rasio upah terhadap insentif dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Motivasi, Kepuasan kerja, Kompensasi.



AB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sering dipandang sebagai aset strategis yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan arah organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Namun jika dilihat lebih dalam, keberhasilan organisasi ditentukan oleh berbagai hal, seperti kualitas pegawai, hasil kerja yang mereka capai, serta tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Bahkan rencana yang tampak sudah tersusun dengan baik pun dapat tidak berjalan sebagaimana mestinya apabila pengelolaan sumber daya manusia kurang optimal. Di dunia nyata, kepuasan kerja yang buruk sering kali bermanifestasi sebagai peningkatan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, dan bahkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan.

Salah satu cara untuk memahami kepuasan kerja adalah sebagai respons emosional seseorang terhadap tempat kerjanya. Ekspektasi dan realitas yang dirasakan saling terkait. Orang sering merasa puas ketika keduanya selaras, tetapi ketidakpuasan muncul ketika tidak. Di sisi lain, Sudaryo melihat kepuasan kerja sebagai evaluasi subjektif yang dihasilkan dari perbandingan antara harapan dan manfaat. Menurut Hasibuan, kondisi emosional seseorang tentang pekerjaannya terkait dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Menurut perspektif ini, sejumlah elemen yang saling terkait, termasuk gaji, motivasi kerja, dan tingkat kepatuhan terhadap hukum tempat kerja, memiliki dampak pada kepuasan kerja.

Secara langsung memengaruhi seberapa besar penghargaan yang diterima seseorang atas pekerjaannya, kompensasi sering kali menjadi prioritas utama. Kompensasi di tempat kerja pemerintah mencakup bonus kinerja, insentif, dan

tunjangan lainnya selain gaji pokok. Sutrisno menjelaskan bahwa untuk menciptakan rasa keadilan dan keseimbangan, gaji perlu ditentukan sesuai dengan penilaian kinerja. Menggambarkan bagaimana pekerja mungkin tem10tivasi untuk lebih menghargai pekerjaan mereka ketika mereka mendapatkan apresiasi yang layak.

Meskipun sifatnya lebih internal, motivasi memainkan pengaruh yang sama pentingnya. Motivasi dapat berasal dari dalam diri atau dipengaruhi oleh tempat kerja. Mangkunegara melihat motivasi sebagai energi yang mendorong orang untuk mencapai tujuan organisasi, sementara Andika melihatnya sebagai kekuatan yang memengaruhi perilaku manusia. Pada kenyataannya, motivasi mencakup arah, intensitas, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan di samping keinginan untuk bekerja. Orang seringkali lebih puas ketika mereka percaya bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan.

Kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang relevan di tempat kerja tercermin dalam disiplin. Tanda-tanda penting meliputi tindakan seperti datang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan benar, dan mengikuti kebijakan perusahaan. Menurut Fahrni, disiplin adalah semacam kepatuhan terhadap aturan yang disertai dengan kemauan untuk bertanggung jawab atas pelanggaran apa pun. Pekerja sering merasa lebih nyaman di tempat kerja yang terorganisir dengan baik, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pada kenyataannya, situasi ideal ini tidak selalu terwujud. Kepuasan kerja di kalangan karyawan sering kali berada di bawah tingkat ideal. Berbagai keadaan internal dan lingkungan dapat menyebabkan fluktuasi motivasi kerja. amun,

masih ada masalah dengan disiplin kerja, terutama dalam hal memenuhi tenggat waktu dan menyelesaikan tugas.

Dalam kasus ini, terdapat perbedaan antara ekspektasi dan kenyataan. Secara teori, disiplin kerja yang baik, motivasi yang kuat, dan kompensasi yang adil seharusnya meningkatkan kebahagiaan kerja. Namun, pada kenyataannya, hubungan ini seringkali tidak sesederhana itu. Banyak faktor tambahan yang juga dapat memengaruhi hasilnya. Penelitian ini mengkaji bagaimana kepuasan kerja karyawan di BKPSDM (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nasional) dipengaruhi oleh gaji, motivasi, dan disiplin kerja. Karena masih sedikit penelitian yang dilakukan di lingkungan instansi pemerintah, temuan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang situasi di lapangan.

2.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja karyawan sangat bergantung pada kompensasi?
2. Apakah kepuasan kerja karyawan sangat bergantung pada motivasi?
3. Apakah kebahagiaan kerja karyawan sangat bergantung pada disiplin kerja?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi, dan gaji semuanya secara signifikan memengaruhi kebahagiaan kerja karyawan secara bersamaan?

2.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk memastikan apakah kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaji.
2. Untuk memastikan apakah kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi.
3. Untuk memastikan apakah disiplin kerja memiliki dampak substansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Untuk memastikan apakah kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaji, insentif, dan disiplin kerja secara bersamaan.

1.4 Paradigma Penelitian

Penjelasan ini menunjukkan bagaimana hasil utama penelitian dan variabel yang mempengaruhinya saling terkait. Hasil yang dapat diamati adalah kepuasan kerja karyawan; elemen yang mungkin terlibat meliputi disiplin kerja, motivasi, dan remunerasi. Fatoroni dkk. (2025) menyatakan bahwa pengembangan paradigma penelitian memfasilitasi pengujian hipotesis secara sistematis dengan menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel. Menurut Sa'adah dkk. (2022), kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah elemen, termasuk motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Melengkapi kajian ilmiah yang telah ada di bidang tersebut, sehingga dapat memperkaya referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Akademis

Sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai topik yang sama.

3. Manfaat Praktis

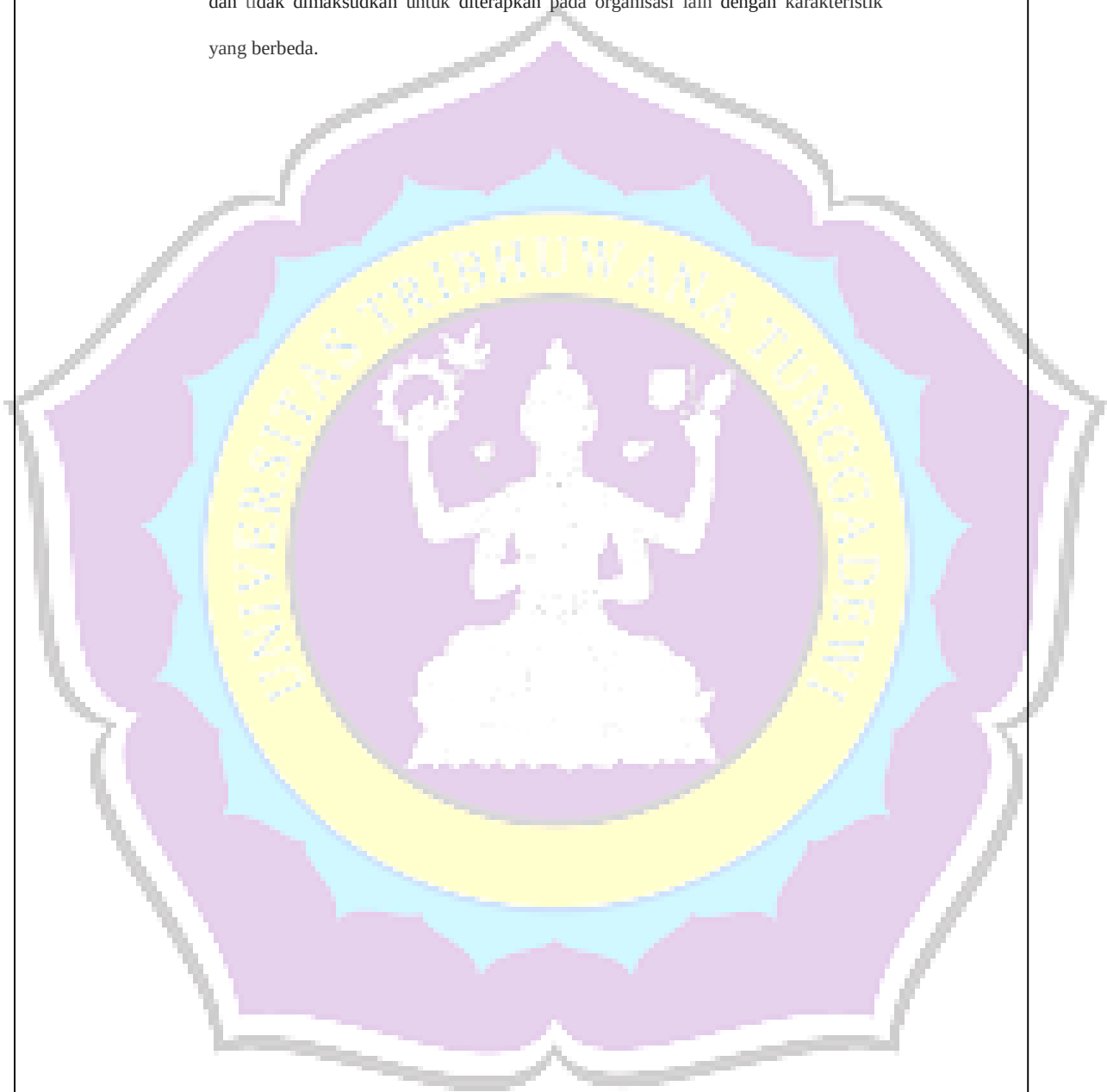
Membantu manajemen atau pemimpin organisasi dalam membuat aturan terkait struktur penggajian, metode untuk meningkatkan motivasi karyawan, dan disiplin kerja yang lebih efisien.

1.6 Ruang Lingkup

Menekankan unsur-unsur yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu disiplin kerja, motivasi, dan remunerasi sebagai variabel yang dianalisis. Cakupan

penelitian ini terbatas pada lingkungan BKPSDM karena dilakukan di sana.

Akibatnya, temuan-temuan tersebut hanya relevan dengan situasi khusus tersebut dan tidak dimaksudkan untuk diterapkan pada organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda.



ORIGINALITY REPORT

11 %

SIMILARITY INDEX

9 %

INTERNET SOURCES

7 %

PUBLICATIONS

0 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal-laaroiba.com Internet Source	2 %
2	Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "PENGARUH HUMAN RELATION, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ORCHID BOGA UTAMA", Widya Amrita, 2021 Publication	1 %
3	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
4	repository.unibi.ac.id Internet Source	1 %
5	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	1 %
6	repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source	1 %
7	repository.petra.ac.id Internet Source	1 %
8	repository.wima.ac.id Internet Source	1 %



Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Nexus Engineering Indonesia", eCo-Buss, 2024

Publication

10

Mulyadi Mulyadi, Harmita Harmita, Hafidz Maulana, Yelvi Apriandini. "Important of Discipline, Job Satisfaction, and Motivation: Human Resource Development", Jurnal Prajaiswara, 2022

Publication

1%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

Off

