

Roswita Iustriyono Bhakti (2022120074)

by UNITRI Press



Submission date: 16-Apr-2026 04:25PM (UTC+0900)

Submission ID: 2932503599

File name: Roswita_lustriyono_Bhakti_2022120074_.docx (1.7M)

Word count: 1330

Character count: 9152

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA
MALANG**

SKRIPSI



OLEH:

**ROSWITA LUSTRIYONO BHAKTI
2022120074**

**PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2026**

RINGKASAN

¹³ Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai bagaimana variabel individu dan kombinasi memengaruhi kinerja pekerja di organisasi pemerintah daerah yang secara strategis terlibat dalam manajemen personalia. Sejumlah tantangan yang dapat menurunkan kinerja dan efektivitas organisasi telah dicatat, termasuk ketidakpatuhan terhadap jam kerja, perbedaan moral kerja, dan kepuasan karyawan yang tidak merata. Untuk mengumpulkan data yang relevan untuk survei kuantitatif, setiap karyawan diminta untuk mengisi kuesioner. Regresi linier berganda digunakan untuk analisis, dan kontribusi setiap faktor terhadap kinerja total diukur menggunakan koefisien determinasi. Temuan menunjukkan bahwa ¹⁰men-elemen ini memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun kolektif. Hasil ini menyoroti betapa pentingnya mengendalikan variabel-variabel ini secara konsisten karena hal ¹²sebut dapat meningkatkan output, kualitas pekerjaan, dan komitmen karyawan dari waktu ke waktu. Selain itu, studi ini berfungsi sebagai referensi untuk penelitian masa depan yang ingin melihat aspek serupa dalam situasi atau item baru, dan menawarkan saran yang berguna bagi manajemen lembaga dalam mengembangkan inisiatif peningkatan kinerja.

⁶ **Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketika para pekerja memiliki motivasi tinggi, disiplin, dan puas dengan profesi mereka, mereka cenderung bekerja secara efisien, kreatif, dan bertanggung jawab. Hal ini mendorong kinerja bisnis yang optimal. Sebaliknya, efektivitas dan daya saing perusahaan dapat terhambat oleh kurangnya motivasi, disiplin, atau kepuasan kerja. Organisasi di sektor publik dan swasta harus melaksanakan manajemen staf yang memadai, yang meliputi peningkatan disiplin, pemberian insentif, dan ¹¹ peningkatan kepuasan kerja, untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan yang berkelanjutan.

Kinerja karyawan dapat dievaluasi dengan membandingkan kuantitas dan kualitas pekerjaan mereka dengan norma atau kriteria organisasi. Fenny dan Agustinus Setyawan (2024) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian pekerjaan yang konsisten dengan tujuan dan visi organisasi. Menurut Tolu dkk. (2021), kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Produktivitas, kualitas kerja, disiplin, kolaborasi, dan inisiatif dalam pemecahan masalah adalah contoh indikator kinerja karyawan. Karena memiliki dampak langsung pada efektivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi, ukuran-ukuran ini sangat penting. Meningkatkan kinerja karyawan karena hal itu menunjukkan seberapa baik mereka dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka (Sinambela, 2018: 480). Selain

itu, kemampuan organisasi untuk membina tempat kerja yang produktif dan mendorong pencapaian tujuan jangka panjang diukur melalui kinerjanya.

Banyak elemen organisasi internal dan eksternal yang berdampak pada kinerja karyawan. Salah satu isu penting adalah disiplin kerja, yang menunjukkan sejauh mana pekerja mematuhi peraturan, hukum, dan jadwal kerja. Hardianto dan Agho (2019) mendefinisikan disiplin sebagai dedikasi terhadap standar tertulis dan tidak tertulis untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Menurut Siagian (2022), di sisi lain, disiplin adalah taktik manajemen yang digunakan untuk memotivasi staf agar mematuhi peraturan yang relevan. Selain itu, disiplin bertindak sebagai semacam pelatihan untuk membentuk sikap, perilaku, dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat berinteraksi secara aktif dengan rekan kerja dan berkinerja lebih baik. Inisiatif, kemauan, dan pengetahuan tentang peraturan merupakan indikator disiplin. Akibatnya, pekerja yang disiplin mampu merencanakan, menyesuaikan, dan berperilaku sesuai dengan kebijakan organisasi serta mematuhi dengan ketat (Andayani, 2021).

Menurut Hasibuan dalam Febrianti (2020:5), motivasi kerja adalah dorongan yang menumbuhkan etos kerja individu, mendorong mereka untuk mengejar hasil terbaik dan merasa puas di tempat kerja. Menurut Novitawati dkk. (2021), motivasi juga berkontribusi pada peningkatan moral staf, yang memungkinkan mereka untuk berfungsi secara optimal dan lebih berhasil mencapai tujuan organisasi. Humaira dkk. (2025) menyatakan bahwa pekerja yang sangat termotivasi didorong untuk meningkatkan keterampilan mereka,

yang menguntungkan baik bagi individu maupun perusahaan secara keseluruhan. Menurut Rivai dalam Prabowo (2020), ada tiga sumber utama motivasi: kesempatan untuk berkembang di dalam perusahaan, jenis atau karakter tugas, dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

Keberhasilan suatu bisnis dan pencapaian tujuannya sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Istilah ini menggambarkan sejauh mana orang merasa puas, gembira, dan nyaman dalam pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Menurut Prihatsanti (dikutip dalam Arista dkk., 2024), kepuasan kerja merupakan ukuran penting dari pencapaian pribadi karena menunjukkan seberapa baik kebutuhan karyawan baik internal maupun eksternal selaras dengan kebutuhan perusahaan. Karena pekerja yang puas lebih cenderung memberikan upaya terbaik mereka, tingkat kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan penyelesaian pekerjaan dan kualitas kinerja (Susanto dkk., 2022). Menurut Afandi (2018:82), sejumlah faktor, seperti sifat pekerjaan, gaji, peluang untuk kemajuan, hubungan dengan atasan, dan interaksi dengan rekan kerja, dapat digunakan untuk mengukur kebahagiaan kerja.

Manajemen karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas layanan di organisasi pemerintah daerah tempat penelitian ini dilakukan. Organisasi membutuhkan pekerja yang sangat termotivasi, disiplin, dan puas dengan pekerjaannya untuk mencapai kinerja maksimal. Disiplin memastikan mereka mengikuti norma dan jadwal kerja, sementara pekerja yang termotivasi sering kali melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih efektif. Loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerja mereka didorong oleh

tingkat kebahagiaan mereka. Manajemen staf yang efektif sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya secara berkelanjutan karena elemen-elemen ini saling terkait dan secara langsung memengaruhi produktivitas, efektivitas, dan daya saing organisasi.

Namun demikian, menurut temuan awal, kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah masalah. Penyelesaian pekerjaan yang tidak akurat dan keterlambatan menunjukkan bahwa beberapa pekerja tidak sepenuhnya mengikuti jadwal kerja mereka. Motivasi karyawan juga bervariasi; beberapa memiliki etos kerja yang kuat, sementara yang lain hanya melakukan tugas untuk memenuhi kewajiban minimal mereka.

Terkait kepuasan kerja, sebagian karyawan masih merasa bahwa peluang untuk pengembangan pribadi dan imbalan yang layak sangat terbatas. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan efektivitas kerja dan kualitas layanan. Untuk memastikan sejauh mana kebahagiaan kerja, motivasi, dan disiplin memengaruhi kinerja karyawan di organisasi pemerintah daerah diperlukan studi empiris.

Motivasi kerja meningkatkan semangat, komitmen, dan ketekunan karyawan; disiplin kerja menjamin bahwa pekerja mengikuti peraturan dan secara teratur melaksanakan kewajiban mereka; dan kepuasan kerja menumbuhkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Ketiga elemen yang saling terkait ini sangat penting bagi bisnis untuk mencapai produktivitas maksimal dan mempertahankan kinerja yang sukses.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

1 Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

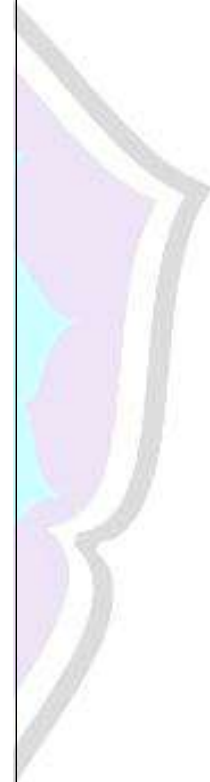
1.4 Paradigma Penelitian

Kerangka konseptual yang menggambarkan bagaimana faktor independen memengaruhi variabel dependen disebut paradigma penelitian.

1. Disiplin Kerja (X1)
2. Motivasi Kerja (X2)
3. Kepuasan Kerja (X3)

Hal ini diperkirakan berdampak pada variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Paradigma penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:

X1 (Disiplin Kerja) —┐
|
X2 (Motivasi Kerja) —┐→ Y (Kinerja pegawai)
|
X3 (Kepuasan Kerja) —┐



1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini meningkatkan pemahaman kita tentang bagaimana karyawan bekerja dan, yang lebih penting, bagaimana variabel atau item lain digunakan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memanfaatkan temuan studi sebagai dasar untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan secara umum.
- b. Membantu karyawan memahami pencapaian organisasi dan pribadi serta disiplin.
- c. Membantu para akademisi memperluas perspektif mereka dan menerapkan informasi yang telah mereka pelajari ke dalam praktik.

3. Manfaat Akademis

Menjadi kontribusi ilmiah sekaligus menambah referensi perpustakaan.

1.6 Ruang Lingkup

Cakupan penelitian ini dibatasi agar diskusi tetap fokus pada tujuan yang dimaksud. Karyawan organisasi pemerintahan kota/kabupaten adalah topik penelitian ini.

1. Objek Penelitian

Karyawan dari sebuah departemen pemerintahan daerah merupakan subjek penelitian ini.

2. Subjek Penelitian

Semua pekerja yang dipekerjakan sebagai responden berdasarkan jumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya merupakan peserta penelitian.

3. Variabel Penelitian

A. ⁴ Variabel independen (X):

a. Disiplin Kerja (X1)

b. Motivasi Kerja (X2)

c. Kepuasan Kerja (X3)

B. Variable dependen (Y):

Kinerja Pegawai

4. Batasan Penelitian

Penelitian ini terbatas pada faktor-faktor tertentu yang memengaruhi performa pegawai.

5. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Periode penelitian dimodifikasi untuk pengumpulan data dan penyusunan laporan, dan penelitian ini dilakukan di sebuah instansi pemerintah daerah.

ORIGINALITY REPORT

14%	13%	11%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	3%
2	id.123dok.com Internet Source	2%
3	jbbe.lppmbinabangsa.id Internet Source	1%
4	Submitted to Academic Library Consortium Student Paper	1%
5	eprints.unisbank.ac.id Internet Source	1%
6	repository.unisma.ac.id Internet Source	1%
7	fekbis.repository.unbin.ac.id Internet Source	1%
8	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1%
9	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	1%
10	Lisna Amalia Darmayanti, Vera Firdaus. "Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan di Indonesia", Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan	1%



11 repository.unissula.ac.id
Internet Source

1%

12 www.marketing.co.id
Internet Source

1%

13 repository.ub.ac.id
Internet Source

<1%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

