

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang)

DIMAS AGUNG NUGROHO

Manajemen – S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran

Maria Magdalena M¹⁾, Dyah Ika Kirana Jalantina²⁾, Heru Sri Wulan³⁾

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara disiplin, motivasi, dan kinerja pegawai dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai mediatornya (menggunakan studi kasus pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang sebagai contoh). Secara khusus, analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian kuantitatif ini. Berdasarkan strategi purposive sampling, penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 80 partisipan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang).

Kata Kunci : kedisiplinan, motivasi, kinerja pegawai dan kepuasan kerja.

ABSTRACTION

The purpose of this research is to analyze the relationship between discipline, motivation, and employee performance, using work satisfaction as a mediator (using a case study of the Semarang City Trade Department employees as an example). Specifically, multiple regression analysis is used in this quantitative study. Based on the purposive sampling strategy, this study used a sample size of 80 participants. The findings of this study demonstrate that, with job satisfaction serving as an intervening variable, discipline and motivation significantly impact employee performance (Case Study of Semarang City Trade Service Employees).

Keywords: discipline, motivation, employee performance and job satisfaction.

PENDAHULUAN

Manajemen SDM ialah metode untuk menangani bermacam kesulitan dalam lingkup pekerja, pegawai, buruh. Pimpinan serta pegawai lain harus bisa mendukung tindakan organisasi atau perusahaan mencapai tujuan. Kinerja adalah hasil yang mampu diperoleh pegawai, ataupun proses manajemen keseluruhan, hasil itu dapat dibuktikan dengan jelas dari kualitas ataupun kuantitasnya. Kinerja ialah perilaku fakta ditunjukkan oleh tiap orang yang diciptakan sesuai posisinya, pentingnya kinerja pegawai dalam tercapainya tujuan perusahaan (Gandung, 2020).

Pekerja yang termotivasi adalah mereka yang ingin melakukan pekerjaannya dengan baik, bertanggung jawab atas tindakannya, dan tahu persis apa yang perlu mereka lakukan untuk menyelesaikan tugasnya. Pemenuhan kebutuhan seseorang dan pemuasan keinginan seseorang adalah benih dari mana motivasi tumbuh. Kedua hal ini berpengaruh pada perilaku, yang akan mengubah perilaku sedemikian rupa sehingga tujuan tercapai. Oleh karena itu, kepemimpinan dan motivasi merupakan karakteristik yang sangat vital untuk dimiliki pada masa sekarang karena perusahaan menginginkan demokrasi dalam pelaksanaan pekerjaan dan ingin memiliki motivasi yang tinggi bagi pegawainya. Sangat mungkin bahwa kepemimpinan yang buruk dan kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, berdampak ke penurunan kinerja organisasi.

Motivasi juga menjadi semangat tersendiri bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak terasa lagi bila pekerjaan dilakukan dengan rasa semangat yang timbul dari dalam diri mereka. Motivasi kerja bisa timbul akibat adanya rasa kepercayaan dari dalam diri pegawai maupun lingkungan kerja mereka yang mampu membuat pegawai bekerja secara produktif. Keproduktifan pegawai tersebut juga mampu berdampak kepada hasil akhir kinerja mereka.

Disiplin adalah suatu sistem pengendalian terhadap bagaimana perilaku kerja dihadirkan, agar terciptanya keefektifan kerja. Dengan terciptanya efektivitas kerja yang baik bagi perusahaan maka mudah untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya (Wahyudi, 2019). Kedisiplinan pegawai juga merupakan acuan penilaian karakter seorang pegawai dalam mematuhi sebuah peraturan yang ada dalam sebuah organisasi perusahaan. Disiplin juga bisa dikatakan sikap menghormati, menaati dan menghargai atas suatu peraturan ataupun norma yang ada dalam sebuah perusahaan baik tertulis maupun tidak dan pegawai bersedia menerima sebuah konsekuensi bilamana melanggar aturan tersebut (Sutrisno, 2014).

Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan adalah ukuran seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka selama bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Sikap yang baik terhadap pekerjaan, berdasarkan penilaian terhadap banyak aspek, itulah yang dimaksud dengan kepuasan kerja. Pada saat yang sama, menurut Locke dalam Rafika (2022), pengalaman pribadi seorang karyawan dan nilai pekerjaan berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Sikap dan perilaku menyenangkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya selama bekerja di suatu perusahaan atau organisasi inilah yang merupakan kepuasan kerja.

Tujuan paling utama setiap perusahaan adalah berkembang kearah lebih baik serta kelangsungan hidup ekosistem yang ada didalamnya. Segala cara dan aktivitas dilakukannya untuk mencapai tujuan tersebut, tetapi juga harus didukung dengan pengelolaan manajemen yang mampu bekerja dengan baik. Selain kebutuhan mencapai tujuan organisasi, sebuah manajemen yang baik juga berperan dalam menjaga

keseimbangan, tujuan, sasaran serta kegiatan yang bertentangan dari pihak lain yang juga memiliki kepentingan dalam sebuah organisasi.

Berlandaskan permasalahan diatas, penulis mencoba mengangkat ke penulisan skripsi berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang)”**

Penulis harus merumuskan masalah terlebih dahulu agar dapat memberikan arahan dan mempermudah perumusan. Permasalahannya seharusnya mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada pegawai dinas perdagangan di Kota Semarang). Inilah masalah yang diselidiki:

1. Bagaimana penerapan disiplin berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kebahagiaan pekerja di tempat kerja pada Dinas Perdagangan Kota Semarang?
3. Bagaimana penerapan disiplin terhadap produktivitas pekerja pada Dinas Perdagangan Kota Semarang?
4. Apa pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang?
5. Bagaimana hubungan kebahagiaan kerja dengan kinerja pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang?
6. Terkait dengan intervensi kebahagiaan kerja, bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang?
7. Peran Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Intervening Hubungan Motivasi Pegawai Dengan Kinerja Pada Dinas Perdagangan Kota Semarang?

TINJAUAN PUSTAKA

KINERJA

Kinerja ialah sebuah hasil kinerja secara kuantitas maupun kualitas dicapai karyawan mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Kualitas sendiri dapat dilihat dari hasil dan proses karyawan tersebut mengerjakan tugasnya seperti kehalusan dalam menjalankan tugas, ketelitian serta kebersihan dalam menjalankan pekerjaannya (Mangkunegara,200). Sandy (2015), kinerja adalah capaian prestasi akan pekerjaan yang telah dilakukannya.

Roziqin (2010:41), kinerja karyawan ialah pengetahuan tentang proses kerja yang lengkap yang menghasilkan pekerjaan yang baik atau sebaliknya, tetapi Wirawan (2009) berpendapat kinerja ialah apa diciptakan fungsi atau indikasi dari pekerjaan untuk jangka waktu tertentu.

KEDISIPLINAN

Baik diucapkan maupun tidak, karyawan menunjukkan disiplin kerja ketika mereka bertindak sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dalam kekosongan peraturan, dimana pekerja bebas untuk bekerja sama atau tidak mematuhi sesuai tuntutan situasi, tindakan disipliner terhadap pekerja tidak mungkin dilakukan. Maka dari itu dengan adanya suatu peraturan yang jelas dan tertulis dirasa mampu membuat karyawan mampu bertingkah laku dengan sesuai dan dampaknya menghindarkan para karyawan dari perilaku yang kurang sesuai dengan aturan tersebut (Isvandiari dan Fuadah, 2017:3).

Disiplin kerja merupakan sebuah bentuk perilaku yang bermanfaat untuk sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya karena adanya sikap profesionalitas dari para pegawai. Kedisiplinan sangat penting bagi kemajuan sebuah organisasi, pasalnya pegawai harus termotivasi baik dari seseorang sendiri maupun kelompoknya.

MOTIVASI KERJA

Motivasi merupakan suatu proses pembangkitan dan juga mempertahankan sikap/perilaku dari seorang karyawan yang menuju pada hasil dan tujuan tertentu. Dalam teori motivasi kerja, dari mulai ekstrinsik dan intrinsik motivasi selalu berperan penting dan menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kebanyakan dari karyawan yang termotivasi secara intrinsik mereka sering mencari pengakuan dari rekan kerja lain maupun sejawat serta menempatkan kepentingan dan tujuan organisasi juga orang lain diatas kepentingan diri sendiri sendiri (Rafika, 2022); Teori motivasi yang dianggap lebih baik yaitu motivasi secara ekstrinsik, teori itu dianggap baik secara praktis ataupun teoritis, dalam mempengaruhi motivasi kinerja pada pegawai (Jufrizen, 2021). Berbeda dengan intrinsik, pegawai termotivasi secara ekstrinsik sendiri biasanya mempunyai kekuatan motivasi dari luar, misalnya seperti gaji, reward dan promosi jabatan (Kunz dan Pfaff dalam Rafika, 2022)

KEPUASAN

Kepuasan kerja bukanlah suatu gagasan tunggal, melainkan suatu reaksi afektif atau emosional terhadap berbagai bagian pekerjaan seseorang. Bahkan jika Anda merasa puas dengan satu bagian pekerjaan Anda, Anda bisa saja merasa tidak puas dengan beberapa bagian lainnya. Pekerja merasakan kepuasan kerja ketika mereka memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan mereka, yang berkembang dari evaluasi lingkungan kerja. Untuk menunjukkan kekaguman atas pencapaian salah satu nilai utama pekerjaan, seseorang dapat melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya sendiri. Jika pekerja senang dengan pekerjaannya, mereka tidak akan terlalu mempermasalahkannya.

Penilaian karyawan terhadap pengalaman kerja saat ini dan masa lalu, bukan harapan mereka di masa depan, merupakan pendorong utama perasaan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Jadi, dapat dikatakan bahwa kebutuhan mendasar dan nilai-nilai kerja adalah dua faktor terpenting dalam kebahagiaan kerja. Nilai-nilai kerja merupakan tujuan-tujuan yang harus dicapai ketika bekerja. Tujuan kami adalah membantu orang-orang menyadari prinsip-prinsip paling berharga yang berhubungan dengan pekerjaan. Cita-cita kerja harus selaras atau berkontribusi untuk memenuhi persyaratan mendasar, lanjutnya. Sebagai konsekuensinya, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik mempunyai korelasi langsung dengan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif, yang didefinisikan di sini sebagai data yang dikumpulkan dan dianalisis secara numerik dan kemudian dianalisis secara statistik di SPSS (Program Statistik untuk Ilmu Sosial), digunakan dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi ialah kumpulan semua komponen yang berupa kejadian, objek, atau orang yang memiliki karakteristik yang sama dan merupakan fokus penyelidikan karena mewakili alam semesta studi. Individu, benda, atau kejadian semuanya dapat dianggap sebagai komponen (Ferdinand, 2009). Sederhananya, populasi adalah kumpulan entitas yang

memiliki ciri-ciri tertentu. Seluruh orang yang bekerja pada Dinas Perdagangan Kota Semarang dilibatkan dalam penelitian ini. Total ukuran sampel untuk penelitian ini adalah 326 pekerja.

Menurut Sugiyono (2009), ciri-ciri dan angka-angka yang dimiliki oleh populasi mewakili sampel secara keseluruhan. Teknik sampel yang didasarkan pada kriteria yang ditetapkan oleh peneliti secara kolektif disebut sebagai purposive sampling. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti memilih sampel dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang sesuai dengan tujuan dan tantangan yang sedang ditetapkan oleh peneliti.

Karena ukuran populasi sudah diketahui, banyak sampel yang akan dianalisis ditentukan menggunakan rumus Slovin dan ambang kesalahan sampling 10% (Ferdinand, 2006).

Berikut rumusnya:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Sampling eror yang ditolelir atau diinginkan

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{326}{1 + 326(0,1)^2}$$

$$n = 76,5$$

dibulatkan menjadi 8

Uji Analisis Data

Uji Validitas

Meneliti nilai r yang diperoleh (korelasi item-korelasi total) terhadap nilai r tabel menjamin validitas tes. Menurut Ghazali (2013), suatu pertanyaan dianggap sah bila nilai r yang dihitung positif dan lebih tinggi dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Jika suatu variabel secara konsisten mengembalikan nilai (α) sebesar 0,70, maka dapat dikatakan dapat diandalkan (Ghozali, 2013). Koefisien Alpha Cronbach menawarkan interpretasi hubungan indikator baru dan indikator sebelumnya dalam hal kepercayaan. Interpretasi ini diberikan sehubungan dengan skala indikator yang baru diproduksi. Variabel dependen adalah variabel yang nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,70, dan indikator yang memadai adalah koefisien alpha lebih besar dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui apakah asumsi tertentu diperlukan agar regresi dapat berjalan. Tiga uji hipotesis yang paling umum digunakan dalam penelitian ini adalah normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas dan Kolmogorov Smirnov

Agar model regresi dapat berfungsi, data harus mempunyai distribusi normal atau terdistribusi pada diagonal grafik distribusi normal (Ghozali, 2013). Pada prinsipnya, seseorang dapat mengetahui apakah sebaran datanya normal dengan melihat panjang residunya.

Uji Multikolinieritas

Tujuan melakukan uji multikolinearitas ialah untuk menentukan apakah model regresi memang benar-benar membangun hubungan antara variabel-variabel yang dianggap independen. Variabel-variabel independen dalam model regresi yang bisa diterapkan tidak akan berhubungan satu sama lain. Kita tidak bisa lagi mengandaikan independensi atau ortogonalitas antar variabel ketika terbukti bahwa variabel independen terkait satu sama lain. Variabel independen yang tidak memiliki hubungan satu sama lain dikatakan memiliki variabel orthogonal jika nilai korelasinya sama dengan nol (Ghozali, 2013).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna dalam pengamatan regresi yang memiliki varians yang berbeda satu sama lain (Ghozali, 2013). Memeriksa grafik Scatterplot antara ZRESID dan ZPRED akan mengungkapkan apakah ada atau tidak. Sumbu Y grafik menunjukkan nilai Y yang diharapkan, sedangkan sumbu X menunjukkan residu tipikal (prediksi Y - Y aktual).

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi ialah alat statistik untuk menentukan dampak relatif dari banyak faktor independen pada satu variabel dependen (Ferdinand, 2013). Ini memungkinkan penggambaran hubungan yang lebih akurat. Koefisien yang dipilih untuk mewakili temuan regresi ini ditemukan dengan membuat tebakan terdidik tentang nilai variabel depan dan menerapkan persamaan berikut ke data:

Persamaan regresi tersebut adalah:

$$Z = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3Z_3 + e$$

Dimana :

Y1 : Variabel kinerja pegawai

X1 : Variabel kedisiplinan

X2 : Variabel motivasi

Z3 : Variabel kepuasan kerja

Pengujian Hipotesis

Salah satu cara mengukur keakuratan fungsi regresi sampel dalam memperkirakan nilai riil suatu variabel adalah dengan melihat kesesuaiannya. Secara statistik, kita dapat menilai hal ini dengan menggunakan koefisien determinasi (R²), statistik F, dan statistik t. Signifikansi statistik diberikan pada temuan yang dihitung jika statistik uji berada dalam wilayah kritis di mana hipotesis nol (H₀) ditolak. Namun apabila hasil uji statistik berada dalam rentang yang diperbolehkan, maka H₀ dianggap tidak signifikan. [Ghozali, 2013] menyebutkan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kedisiplinan			
	Indikator 1	0,706	0,2199	Valid
	Indikator 2	0,640	0,2199	Valid
2.	Motivasi			
	Indikator 1	0,565	0,2199	Valid
	Indikator 2	0,658	0,2199	Valid
	Indikator 3	0,745	0,2199	Valid
3.	Kepuasan Kerja			
	Indikator 1	0,694	0,2199	Valid
	Indikator 2	0,613	0,2199	Valid
4.	Kinerja Pegawai			
	Indikator 1	0,465	0,2199	Valid
	Indikator 2	0,635	0,2199	Valid
	Indikator 3	0,651	0,2199	Valid
	Indikator 4	0,677	0,2199	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,2199 (nilai r tabel untuk n-2 = 78) ditunjukkan oleh seluruh indikator yang digunakan untuk mengevaluasi variabel-variabel dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel/Indikator	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
1.	Kedisiplinan	0.754	0,70	Reliabel
2.	Motivasi	0.767	0,70	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0.726	0,70	Reliabel
5.	Kinerja Pegawai	0.727	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Seluruh variabel tersebut memiliki koefisien alpha yang cukup tinggi, yaitu sebesar 0,70, berdasarkan temuan uji reliabilitas seperti terlihat pada tabel di atas. Karena itu, dimungkinkan untuk menegaskan bahwa konsep pengukuran yang digunakan untuk setiap variabel dalam kuesioner dapat dipercaya. Kemudian, beralih ke item berikut, yang merupakan item pada masing-masing, perlu dicatat bahwa setiap ide variabel dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran.

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94685213
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.047
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

□



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99109588
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.073
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

□

Dengan tingkat signifikansi 0,200 dan 0,066, besaran Kolmogorov Smirnov masing-masing adalah 0,073 dan 0,096. Karena $asymp.sig > 0,05$, kita dapat menyimpulkan bahwa data penelitian mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas model 1

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kedisiplinan	.974	1.026
Motivasi	.974	1.026

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pengujian Multikolinieritas model 2



Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kedisiplinan	.697	1.435
Motivasi	.877	1.141
Kepuasan Kerja	.628	1.593

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

□

Hasil tabel menunjukkan tidak terdapat bukti multikolinieritas karena nilai toleransi Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.441	.154
Kedisiplinan	.931	.355
Motivasi	-.990	.325

a. Dependent Variable: glejser

Uji Glejser model 2

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.630	.530
Kedisiplinan	.062	.951
Motivasi	.115	.909
Kepuasan Kerja	.456	.649

a. Dependent Variable: glejser_Y

Heteroskedastisitas tidak terdapat pada hasil ini karena uji Glejser signifikan secara statistik ($p > 0,05$).

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.456	.996		4.473	.000
Kedisiplinan	.424	.077	.507	5.538	.000
Motivasi	.169	.058	.268	2.932	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel Koefisien Regresi Linear Model 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.437	1.178		2.068	.042
Kedisiplinan	.248	.095	.229	2.600	.011
Motivasi	.438	.064	.536	6.821	.000
Kepuasan Kerja	.311	.120	.241	2.593	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dibuat dengan menggunakan data pada tabel di atas. :

$$Z = 4,456 + 0,424X_1 + 0,169X_2$$

$$Y = 2,437 + 0,248X_1 + 0,438X_2 + 0,311Z$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

X1= Kedisiplinan
 X2 = Motivasi
 Z = Kepuasan Kerja

UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.456	.996		4.473	.000
Kedisiplinan	.424	.077	.507	5.538	.000
Motivasi	.169	.058	.268	2.932	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji t Model 2

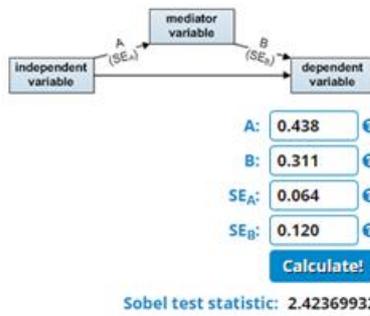
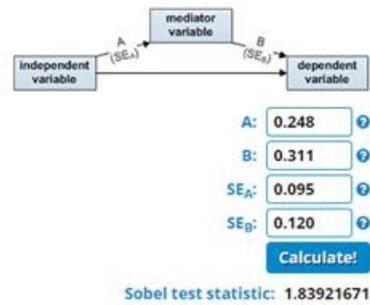
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.437	1.178		2.068	.042
Kedisiplinan	.248	.095	.229	2.600	.011
Motivasi	.438	.064	.536	6.821	.000
Kepuasan Kerja	.311	.120	.241	2.593	.011

Hasil uji t model 1 sebagai berikut :

- a. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai probabilitas variabel disiplin sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- b. H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai probabilitas variabel motivasi sebesar $0,004 < 0,05$.
- c. Berikut hasil uji-t Model 2:
- d. Karena nilai probabilitas variabel disiplin sebesar $0,011 < 0,05$ maka kita menerima H_a dan menolak H_o , hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- e. Kita menerima H_a dan menolak H_o karena nilai probabilitas variabel motivasi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- f. H_a diterima dan H_o ditolak karena nilai probabilitas variabel kepuasan kerja sebesar $0,011 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

Uji Sobel



Nilai thitung yang masing-masing sebesar 1.839 dan 2.423 lebih kecil dari nilai ttabel yaitu sebesar 1,29 pada tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan perhitungan tersebut. Variabel kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara kedua variabel disiplin dan motivasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.356	.959

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.572	1.010

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel tersebut menunjukkan nilai Adjusted R² model 1 sebesar 0,356 yang menunjukkan bahwa variabel independen motivasi dan disiplin memberikan kontribusi sebesar 35,6% terhadap variasi kepuasan kerja. Sedangkan untuk model 2, variabel bebas motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja sebesar 0,572 yang menunjukkan variasi sebesar 57,2%.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan berikut dapat dibuat dari penelitian yang tersedia:

1. Pada Dinas Perdagangan Kota Semarang disiplin berpengaruh positif dan besar terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,424.
2. Pada Dinas Perdagangan Kota Semarang motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,169.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kedisiplinan dengan nilai sebesar 0,248.
4. Pada Dinas Perdagangan Kota Semarang, semangat kerja pegawai berpengaruh baik dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas ($r=0,438$).
5. Kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja, dengan koefisien beta sebesar 0,311.
6. Bagaimana 1.839 Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang Mempersepsikan Disiplin dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Mereka Dalam Pekerjaan
7. Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Mediasi Sebanyak 2.423

Saran

Hasil penelitian dapat diinformasikan melalui saran-saran berikut:

1. Beberapa responden tidak setuju dengan temuan dari variabel Disiplin, namun secara keseluruhan hasilnya positif, dengan rata-rata jumlah responden terendah yang menyatakan selalu menaati peraturan di tempat kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas di tempat kerja, pekerja harus lebih patuh terhadap kebijakan yang sudah ada.
2. Perusahaan memberi saya penghargaan atas hasil pekerjaan yang sangat memuaskan, dan penelitian mengenai faktor insentif menunjukkan bahwa ada banyak responden yang setuju. Pernyataan tersebut memiliki angka rata-rata terendah. Motivasi dan hasil pekerja dapat ditingkatkan jika manajemen memprioritaskan insentif. Pembayaran insentif untuk mencapai tujuan adalah cara lain untuk meningkatkan produktivitas.
3. Banyaknya responden yang tidak setuju, dan angka rata-rata terendah pada pernyataan tersebut menunjukkan bahwa penghasilan atau kompensasi yang saya peroleh sepadan dengan pekerjaan yang diberikan, menurut penelitian tentang faktor kepuasan kerja. Oleh karena itu, fasilitas gaji kinerja harus mendapat perhatian lebih besar dari manajemen dalam upaya mendongkrak kinerja pegawai.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karakteristik kinerja pegawai, jumlah responden sangat setuju sebagian besar, dan pernyataan “motivasi kerja selalu diberikan” mempunyai rata-rata jumlah responden yang paling sedikit. Jadi, sangat penting untuk terus memotivasi staf agar bekerja lebih baik..

Referensi

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Akbar, Alfian Amidhan. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 4, No. 10, pp. 1-19.
- Alpin Neksen, M. W. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*, 112.
- Augusty, Ferdinand. 2010. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Azmy, A. D., dan Indahingwati, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Cita Rasa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Vol. 9, No. 8, pp. 2-15.
- Fiderius Ismanto. 2020. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna Vol 2, No 2, pp 173-188 Desember 2020 E-ISSN: 2746-1173, P-ISSN: 2085-773X
- F. Masambe., A.S. Soegoto., et. al. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 3, Sept. 2015, pp. 939-949.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivarite dengan program SPSS*, Cetakan keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Halim, F. R., Pradhanawati, A. Dewai, R. S. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro*
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yoyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istifadah, A., dan Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Sosial Science and Business*. Vol. 3, No. 3, pp. 259-263.
- Isvandiari, Fuadah. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Publikasi*, Febuari 2016, pp. 471-482.
- Kusdiyaningrum, Eni. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis UNISS*. Vol. 1, No. 1, pp. 38-50
- Maharani, Annisa. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri. *Jurnal Publikasi*. April 2016, pp. 1-18.

- Meryati. 2021. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gratia Prima Indonesia (Books & Beyond Cabang Kotawisata)*. ISSN 2355-8733
- Muhammad Gandung. 2020. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat*. JENIUS. Vol. 3, No. 3, Mei 2020
- N.L. Pioh., H.N. Tawas. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 2, Juni 2016, pp. 838-848.
- Nurjaya, 2020. *Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Volume 2 Nomor 1, Januari – Juni 2020 (35 – 43)
- Putrado, G., Zamzam, F., Rostiati, N. (2021). Pengaruh Kinerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Outsourcing Unit ATMRC PT. BNI Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*. Vol. 2, No. 2, pp. 223-234.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarboini, 2020. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 4(1), 2020, 1-10
- Sherlie dan Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT. Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Motivasi Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 5, No. 1, pp. 756-765.
- Shofwani, S.A., dan Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE Semarang*. Vol. 4, No. 1, pp. 52-65.
- Suana, I.W., dan Santoni, N.P.C.C. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 7, No. 10, pp. 5379-5406
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Tampi, B.J. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. *Journal "Acta Diurna"*, Vol 3, No 4
- Thamrin, Muhammad Furqan. 2020 *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang*. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 3 No. 2 (2020); April
- Ulfah, Meilia. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Semangat Kerja Karyawan PT. *Pos Indonesia Semarang*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri*. *Journal Economic, Accounting, Management And Bussines*, 360.