



## Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kabupaten Kulonprogo

Evi Vanda Amijanti<sup>1</sup>, Jumadi<sup>2</sup>,

<sup>1,2</sup> Prodi Manajemen, Universitas Widya Mataram

Email: [evivanda@gmail.com](mailto:evivanda@gmail.com)<sup>1</sup>, [Jmd.mataram@gmail.com](mailto:Jmd.mataram@gmail.com)<sup>2</sup>,

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of job satisfaction, work motivation, and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously, at the Public Works, Housing and Settlement Areas Office (DPUPKP) of Kulon Progo Regency. The method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to 80 respondents using purposive sampling technique. Data analysis was carried out by testing validity, reliability, classical assumptions, and multiple linear regression using SPSS 24. The results showed that partially, job satisfaction, work motivation, and work discipline each had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the three independent variables also have a positive and significant effect on performance. These findings reinforce the importance of managing internal factors such as satisfaction, motivation, and discipline to improve the effectiveness of employee performance in public sector organizations.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, DPUPKP Kulon Progo*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kabupaten Kulon Progo. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 80 responden menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linier berganda menggunakan bantuan SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mempertegas pentingnya pengelolaan faktor internal seperti kepuasan, motivasi, dan kedisiplinan guna meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, DPUPKP Kulon Progo

### 1. LATAR BELAKANG

Di era global saat ini, dunia kerja sangat memerlukan individu yang mampu berpikir secara berkesinambungan, karena tantangan yang dihadapi tidak hanya berkaitan dengan pembangunan fisik semata, tetapi juga mencakup aspek non-fisik yang sangat penting, yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia, (Purba et al. 2019). Dalam persaingan yang semakin ketat untuk mencapai kemajuan, individu yang diharapkan adalah mereka yang cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi, sehingga dapat menghadapi berbagai kemajuan zaman dengan baik. Peran sumber daya manusia menjadi sangat krusial dalam suatu organisasi, di mana perhatian khusus juga diberikan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi (Amelia et al. 2022). Berbagai organisasi, lembaga, dan instansi berupaya keras untuk meningkatkan

kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam struktur organisasi masing-masing, dengan tujuan utama untuk mencapai kelangsungan hidup dan keberlanjutan organisasi di tengah dinamika dan perubahan yang terus berlangsung, (Rivai 2020).

Menurut Tafonao (2023) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang mencerminkan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Ketika hasil kinerja pegawai tidak memenuhi target yang diharapkan, pencapaian tujuan organisasi akan terhambat, yang pada gilirannya akan memperlambat proses menuju kesuksesan. Oleh karena itu, kelancaran operasi sebuah organisasi sangat bergantung pada apa yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja mereka. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, manajemen harus melakukan pengawasan yang efektif dan meningkatkan disiplin kerja dan motivasi karyawan. Pada akhirnya, ini akan membantu pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Pusparani (2021) Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena menunjukkan seberapa baik organisasi beroperasi. Kinerja juga merupakan ukuran seberapa baik seorang manajer mengelola sumber daya manusia dan organisasi. Dengan kinerja yang baik, tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih mudah dan cepat. Sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk dan tidak memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan, organisasi akan menghadapi berbagai hambatan dalam mencapai tujuannya (Putri et al. 2023).

Dengan demikian, penting untuk memahami bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja. Andayani (2020) Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Salah satu faktor yang sangat penting adalah kepuasan kerja, yang menjadi elemen kunci untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memuaskan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan (Mehmeti, 2020). Hal ini sesuai dengan penelitian Azhari et al. (2020), Hasanah et al. (2023), dan Harahap et al. (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Magfiroh (2022) Motivasi kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang mendukung untuk

meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Menurut Kartini et al. (2020) Motivasi kerja penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi lebih bersemangat, proaktif, dan produktif, serta mampu berinovasi dan bekerja sama dalam tim. Menurut Alkadri et al. (2024) Perusahaan perlu menciptakan kondisi yang mendukung motivasi, seperti memberikan penghargaan, lingkungan kerja positif, dan peluang pengembangan diri. Dengan meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat mencapai tujuan bisnis dan menciptakan budaya kerja yang sehat, berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang. Menurut Kusumabrata (2023) Untuk mengembangkan potensi karyawan dan menciptakan keinginan untuk mencapai tujuan bersama, motivasi kerja yang tinggi sangat penting. Dengan motivasi yang kuat, karyawan lebih bersemangat dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif, yang meningkatkan kebersamaan tim. Untuk melaksanakan tugas dengan baik, setiap anggota organisasi harus mematuhi aturan dan menghormati hak dan kewajiban satu sama lain. Ketika orang tahu apa yang mereka lakukan di tempat kerja, produktivitas dan efisiensi mereka akan meningkat. Motivasi berfungsi sebagai faktor yang mendorong perilaku manusia, dan motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja keras dan penuh semangat (Gunaldi, 2021). Hal ini sesuai dengan penelitian Ulfa et al. (2022), Martha et al. (2020), dan Attamimi (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Suryadi et al. (2022) Kedisiplinan didefinisikan sebagai tingkat kesadaran dan kesiapan seorang pekerja untuk mematuhi semua aturan dan peraturan yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Harahap, et al. (2020) Kedisiplinan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Ketika seorang karyawan menghargai dan mematuhi peraturan, mereka dapat didisiplinkan. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan terus mematuhi peraturan perusahaan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang kurang disiplin akan otomatis menurunkan kinerja mereka, sedangkan karyawan yang lebih disiplin akan merasa lebih percaya diri dan kinerja mereka akan meningkat. Sayangnya, ada beberapa karyawan yang sering mengabaikan kedisiplinan, yang dapat berdampak negatif pada tingkat produktivitas dan suasana kerja. Pada dasarnya, kedisiplinan adalah salah satu komponen penting yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan dampak positif baik pada individu maupun organisasi secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Suryawan et al. (2022), Lindawati et al. (2022), dan Fatah et al.

(2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latarbelakang tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk, Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Dan Kawasan Permukiman (Dpupkp) Kabupaten Kulonprogo

## **2. KAJIAN TEORI**

### **a. Kinerja Karyawan**

Putri, *et al.* (2023) menjelaskan kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Secara sederhana, kinerja dapat diartikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah proses yang dimulai dari langkah awal hingga mencapai hasil kerja yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Prasetyo *et al.* (2019), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Salah satu faktor penting adalah motivasi kerja, di mana karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas dan komitmen yang lebih besar terhadap tugas-tugas yang diemban. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung juga menjadi penentu dalam meningkatkan semangat dan performa kerja karyawan. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja turut berperan dalam menciptakan kolaborasi yang efektif dan memperkuat semangat tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Di samping itu, keterampilan serta pelatihan yang memadai memberikan bekal kepada karyawan agar lebih mampu menyelesaikan tugas secara optimal. Tidak kalah penting, disiplin kerja juga menjadi faktor krusial karena keteraturan dan tanggung jawab yang dijalankan dengan konsisten dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja (Prasetyo *et al.*, 2019).

Sementara itu, menurut Asriati *et al.* (2022), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama. Kualitas hasil kerja menjadi salah satu indikator penting, yaitu sejauh mana hasil pekerjaan mendekati standar kesempurnaan yang telah ditetapkan. Kuantitas pekerjaan juga menjadi tolok ukur, yang merujuk pada jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan. Lebih lanjut

Asriati et al. (2022), menjelaskan bahwa waktu penyelesaian tugas menjadi pertimbangan penting, khususnya terkait ketepatan dalam memenuhi tenggat yang telah ditentukan. Penggunaan biaya secara efisien sesuai dengan anggaran yang ada juga mencerminkan kinerja yang baik. Selanjutnya, pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan diperlukan untuk memastikan bahwa tugas dijalankan sesuai prosedur. Terakhir, hubungan kerja yang terjalin baik antar individu dalam organisasi menjadi bagian dari indikator kinerja yang mendukung efektivitas dan kenyamanan dalam bekerja.

#### **b. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan konsep yang kompleks, Bagis, *et al.* (2019) menjelaskan kepuasan kerja adalah bagaimana karyawan merasa terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dimaknai bahwa kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa cocok secara emosional dengan peran dan karakteristik pekerjaan mereka.

Sedangkan Andayani (2020) menyatakan bahwa, kepuasan kerja adalah tingkat kenikmatan yang dirasakan seseorang tentang perannya atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat kepuasan yang dirasakan seorang individu ketika menerima imbalan yang memadai dari berbagai aspek situasi kerja di organisasi tempat dia bekerja. mereka bekerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja berkaitan dengan psikologi individu dalam organisasi, yang disebabkan oleh kondisi yang dialaminya di lingkungan kerja.

Azhari, *et al.* (2020) Berdasarkan pandangan yang berbeda tentang apa itu kepuasan kerja, kita bisa menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya berdasarkan sikapnya terhadap aspek-aspek pekerjaan tersebut. Al Faqih et al. (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti gaji dan tunjangan yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik dengan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan dan promosi, serta gaya kepemimpinan yang suportif. Faktor-faktor ini berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan.

#### **c. Motivasi Kerja**

Hasanah, *et al.* (2023) menyatakan bahwa, motivasi kerja adalah dorongan atau insentif bagi setiap karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika kita memiliki motivasi yang tinggi, kita akan bekerja dengan semangat dan antusiasme yang lebih besar. Namun, tidak bisa disangkal bahwa banyak karyawan yang motivasinya rendah atau menurun.

Kamirullah et al. (2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tujuan kerja yang jelas, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk mengembangkan keterampilan. Dukungan serta pengakuan dari pimpinan juga turut meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja yang positif, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sistem penghargaan yang adil, serta peluang pengembangan karier menjadi elemen penting yang mendorong karyawan untuk terus berprestasi dan termotivasi dalam bekerja.

#### **d. Disiplin Kerja**

Menurut Andayani (2020) Disiplin Kerja adalah sikap mental yang terlihat melalui perilaku individu, kelompok, atau masyarakat yang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik terkait etika, norma, maupun kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu. Disiplin karyawan bertujuan untuk memaksimalkan efisiensi dengan cara mencegah pemborosan waktu dan tenaga. Disiplin kerja memiliki manfaat yang signifikan yang dirasakan oleh perusahaan dan karyawan. Untuk organisasi atau Perusahaan, disiplin kerja akan memastikan keteraturan dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga dapat mendapatkan hasil yang optimal. Sementara itu, bagi Karyawan, kondisi yang menyenangkan dan kondusif akan tercipta, yang selanjutnya dapat meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan setiap tugas yang diemban. Hal ini pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan kesadaran penuh serta mengembangkan kemampuan dan pikirannya seefisien mungkin (Amaral, *et al.* 2023)

Menurut Wahab (2020), disiplin kerja karyawan tercermin dari beberapa hal, seperti kehadiran yang tepat waktu dan konsisten, kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja, serta sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Karyawan yang disiplin juga bekerja dengan waspada, teliti, dan efisien, serta menunjukkan perilaku etis dan profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun pihak luar.

Sementara itu, menurut Wellem et al. (2023), kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Tujuan kerja yang jelas dan sesuai kemampuan dapat meningkatkan kedisiplinan, begitu pula dengan contoh yang baik dari pimpinan. Kompensasi yang adil membuat karyawan merasa dihargai dan lebih bertanggung jawab. Rasa keadilan, pengawasan langsung, ketegasan dalam pemberian sanksi, serta hubungan kerja yang harmonis juga turut membentuk sikap disiplin dalam lingkungan kerja.

#### **e. Hipotesis**

Hipotesis yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2: Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3: Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H4: Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis deskriptif dalam penelitian ini adalah : diduga kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan berada dalam keadaan baik di DPUPKP Kabupaten Kulon Progo.

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan DPUPKP yang berjumlah 284 orang, dan sampel yang diambil sebanyak 80 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner, dan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal, dan dokumen relevan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik, yaitu analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh antar variabel.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Deskriptif**

Berdasarkan data karakteristik responden, mayoritas berada pada rentang usia 30–41 tahun sebanyak 29 orang (36,3%), diikuti oleh usia 45–58 tahun sebanyak 24 orang (30%). Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 54 orang (67,5%), sedangkan perempuan sebanyak 26 orang (32,5%). Dari segi lama kerja, responden terbanyak memiliki masa kerja lebih dari 7 tahun, yaitu 39 orang (48,8%), diikuti oleh masa kerja 4–7 tahun sebanyak 22 orang (27,5%).

## Uji Validitas

**Tabel 1.**

Indikator	R Hitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,809	0,2213	Valid
X1.2	0,843	0,2213	Valid
X1.3	0,829	0,2213	Valid
X1.4	0,861	0,2213	Valid
X1.5	0,887	0,2213	Valid
X1.6	0,830	0,2213	Valid

Sumber : data primer diolah 2025

**Tabel 2.**

Indikator	R Hitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,819	0,2213	Valid
X2.2	0,826	0,2213	Valid
X2.3	0,825	0,2213	Valid
X2.4	0,818	0,2213	Valid
X2.5	0,818	0,2213	Valid

Sumber : data primer diolah 2025

**Tabel 3.**

Indikator	R Hitung	Rtabel	Keterangan
X3.1	0,827	0,2213	Valid
X3.2	0,809	0,2213	Valid
X3.3	0,891	0,2213	Valid
X3.4	0,871	0,2213	Valid
X3.5	0,843	0,2213	Valid
X3.6	0,832	0,2213	Valid

Sumber : data primer diolah 2025

**Tabel 4.**

Indikator	R Hitung	Rtabel	Keterangan
Y1.1	0,837	0,2213	Valid
Y1.2	0,837	0,2213	Valid
Y1.3	0,810	0,2213	Valid
Y1.4	0,803	0,2213	Valid
Y1.5	0,875	0,2213	Valid

Sumber : data primer diolah 2025

Berdasarkan uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa pada indikator Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dan dapat dinyatakan valid.

## Uji Reabilitas

**Tabel 5.**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan	0,917	Reliabel
Motivasi	0,878	Reliabel
Disiplin	0,920	Reliabel
Kinerja	0,873	Reliabel

*Sumber : data primer diolah 2025*

Berdasarkan di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil Uji Reliabilitas dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan.

## Uji Asumsi Klasik

### A. Uji Normalitas

**Tabel 6.**

N		80
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.54798285
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.111
	<i>Positive</i>	.055
	<i>Negative</i>	-.111
<i>Test Statistic</i>		.111
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.017 <sup>c</sup>
<i>Exact Sig. (2-tailed)</i>		.261
<i>Point Probability</i>		.000

*Sumber : data primer diolah 2025*

Berdasarkan hasil olah data SPSS menggunakan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi  $0,261 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan hasil dinyatakan berdistribusi normal.

## B. Uji multikolonieritas

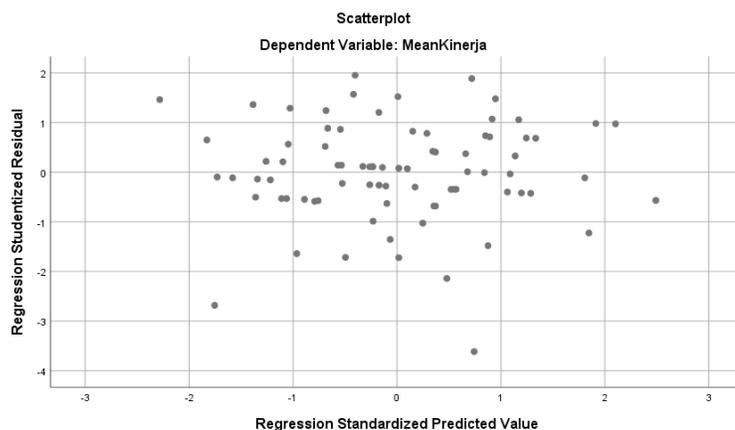
Tabel 7.

Variabel	Tolerance	VIF
MeanKepuasan	0,973	1.027
MeanMotivasi	0,983	1.017
MeanDisiplin	0,979	1.022

Sumber : data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel \_ di atas, nilai tolerance menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* memiliki nilai kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

## C. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.

Sumber : data primer diolah 2025

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## D. Uji Linieritas

Tabel 8.

Variabel	Deviation from Linearity	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,781	0,05	Linier

Sumber : data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hasil variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,781. Maka diperoleh kesimpulan nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel ini dapat disimpulkan linier.

**Tabel 9.**

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	0,410	0,05	Linier

Sumber : data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hasil variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,410. Maka diperoleh kesimpulan nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel ini dapat disimpulkan linier.

**Tabel 9.**

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	0,865	0,05	Linier

Sumber : data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hasil variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,865. Maka diperoleh kesimpulan nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel ini dapat disimpulkan linier.

## E. Uji Autokorelasi

**Tabel 10.**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.107 <sup>a</sup>	.011	-.028	.55869	2.093

Sumber : data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin-Watson*, diperoleh nilai sebesar 2.093. Nilai tersebut berada dalam rentang 1,5 sampai 2,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi. Hal ini menunjukkan bahwa residual atau galat dari model regresi bersifat acak dan tidak saling berkorelasi, yang berarti asumsi klasik mengenai independensi residual terpenuhi. Dengan jumlah responden sebanyak 80 orang dan tiga variabel independen, hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam menguji pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

## Uji Hipotesis

### A. Uji Z

**Tabel 11.**

	N	Mean	Std. Deviation
MeanKepuasan	80	4.0042	.59945
MeanMotivasi	80	4.0325	.49753
MeanDisiplin	80	4.0479	.55258
MeanKinerja	80	3.9550	.55116
Valid N (listwise)	80		

*Sumber : data primer diolah 2025*

#### 1. Kepuasan Kerja

Hasil uji Z menunjukkan bahwa nilai Z hitung sebesar 14,98 lebih besar dari Z tabel 1,96, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti tingkat kepuasan kerja karyawan di lingkungan DPUPKP Kabupaten Kulonprogo berada dalam kondisi baik.

#### 2. Motivasi Kerja

Uji Z terhadap variabel motivasi kerja menghasilkan nilai Z hitung sebesar 18,57, yang juga melebihi Z tabel 1,96. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berada dalam kategori baik

#### 3. Disiplin Kerja

Nilai Z hitung pada variabel disiplin kerja adalah 16,96, lebih tinggi dari Z tabel 1,96. Artinya,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya, tingkat disiplin kerja karyawan di DPUPKP Kabupaten Kulonprogo dalam kondisi baik.

#### 4. Kinerja Karyawan

Untuk variabel kinerja, nilai Z hitung sebesar 15,50 juga lebih besar dari Z tabel 1,96, sehingga  $H_0$  kembali ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di lingkungan DPUPKP Kabupaten Kulonprogo dalam kondisi baik.

### B. Uji F

**Tabel 12.**

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	3.468	3	1.156	32.081	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.738	76	.036		
	Total	6.206	79			

*Sumber : data primer diolah 2025*

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 32,081, sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,72 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena Fhitung  $>$  Ftabel dan signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan DPUPKP Kabupaten Kulonprogo.

## B. Uji T

**Tabel 13.**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	T Hitung	T Tabel	Sig.
(Constant)	5.397	34.892	1,992	0,000
Kepuasan	-0,103	-2.867	1,992	0,005
Motivasi	-0,119	-3.327	1,992	0,001
Disiplin	-0,136	-4.018	1,992	0,000

*Sumber : data primer diolah 2025*

### 1. Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Nilai thitung = -2,867 dan ttabel = 1,992, dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Karena thitung  $<$  -ttabel dan signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Nilai thitung = -3,327 dan ttabel = 1,992, dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Karena thitung  $<$  -ttabel dan signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Nilai thitung = -4,018 dan ttabel = 1,992, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena thitung  $<$  -ttabel dan signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung  $-2,867 < t_{tabel} 1,992$  dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada pegawai DPUPKP Kabupaten Kulon Progo. Hal ini sesuai dengan penelitian Azhari et al. (2020), Hasanah et al. (2023), Martha et al. (2020), Harahap et al. (2020), Lindawati et al. (2022), Elviana et al. (2021), dan Attamimi (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **B. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung  $-3,327 < t_{tabel} 1,992$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada pegawai DPUPKP Kabupaten Kulon Progo. Hal ini sesuai dengan penelitian Ulfa et al. (2022), Martha et al. (2020), Azhari et al. (2020), Hasanah et al. (2023), Harahap et al. (2020), Suryawan et al. (2022), Paramitha et al. (2022), Elviana et al. (2021), dan Attamimi (2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **C. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung  $-4,018 < t_{tabel} 1,992$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada pegawai DPUPKP Kabupaten Kulon Progo. Hal ini sesuai dengan penelitian Azhari et al. (2020), Hasanah et al. (2023), Martha et al. (2020), Suryawan et al. (2022), Paramitha et al. (2022), Hilmawan (2021), Elviana et al. (2021), dan Attamimi (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **D. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung  $32,081 > F_{tabel} 2,72$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada pegawai DPUPKP Kabupaten Kulon Progo. Hal ini sesuai dengan penelitian Hasanah et al. (2023), Ulfa et al. (2022), Azhari et al. (2020), Harahap et al. (2020), Martha et al. (2020), Elviana et al. (2021), dan Fatah et al. (2024) yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memberikan hasil hipotesis secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel independen yang diuji secara parsial juga menunjukkan bahwa : Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian, baik secara parsial maupun simultan, ketiga variabel independen dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di DPUPKP Kabupaten Kulon Progo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Faqih, M. N., & Santoso, B. (2020). Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di PT. XYZ. *JUMINTEN*, 1(4), 91-103.
- Alkadri, H. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478-488.
- Amaral, F. D., FoEh, J. E., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(4).
- Amelia, A., Manurung, K., & Purnomo, D. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 5(1), 797-804.

- Asriati, N., & Syamsuri, S. (2022). Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Balance Scorecard dengan pendekatan Human Resources Scorecard. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 673-682.
- Attamimi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Delta Tirta Sidoarjo. Universitas, 2(7).
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus institusi pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Budi, A. D. A. S., Septiana, L., & Mahendra, B. E. P. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(01), 01-11.
- Elviana, E., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 220-234.
- Fatah, A., Muthalib, A. A., & Supriadin, N. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA BAKTI PERSADA. *JISEF: Journal Of International Sharia Economics And Financial*, 3(01), 69-89.
- Gunaldi, D. (2021). Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasanah, F., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1333-1348.
- Hidayati, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 123-135.
- Hilmawan, I. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Buana centra swakarsa cilegon banten. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 104-116.
- How to Measure Employee Satisfaction: 5 Best Methods. (Diakses pada tanggal 10 April 2024). <https://www.surveysensum.com/blog/how-to-measure-employee-satisfaction>

- Kamirullah, M., Wahyu, A., Stang, S., Naiem, M., Djajakusli, R., Razak, A., & Mumang, A. (2024). Factors Associated with Work Motivation For Hospital Nurses: A scoping review. *Asia Pacific Journal of Health Management*. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v19i1.3257>.
- Kartini, W. A., Sopian, Y., Kom, S., & Kom, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Robinson Putra Perkasa Kota Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 46-65.
- Kusumabrata, F. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parungpanjang (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Lindawati, L., & Susanto, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Management Economics and Accounting*, 1(3).
- Magfiroh, W. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan X. *MIZANIA: Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 167-174.
- Martha, L., & Putra, R. M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1).
- Mehmeti, A. (2020). IMPACT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. . <https://doi.org/10.47063/EBTSF.2020.0036>.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 462-471.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Putri, N. R. S., Zulqarnain, C. A., & Farhan, M. (2023). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas SDM Dan Organisasi. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 165-171.

- Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 374-384.
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 78-90.
- Rahman, A., & Sari, D. (2023). Analisis Populasi dalam Penelitian Sosial. *Jurnal Penelitian Sosial*, 12(1), 45-60.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rizaldi, A. R. (2019). Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 131-144.
- Sari, R. A., & Hidayati, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 45-56.
- Setiawan, R. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dalam Ilmu Sosial. Jakarta: Penerbit ABC.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85-95.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Tafonao, E. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 15-28.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, 1, 424-436.
- Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(2), 127-140.
- Wellem, I., Da Silva, Y. O., & Lela, A. M. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(1), 01-17.