



Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BLU UPTD Trans Semarang

Putri Maharani Setyowati^{1*}, Heri Usodo²

¹⁻²Program Studi S-1 Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Semarang, Indonesia

Email: putrimaharanisetiowati@gmail.com¹, heriusodo@gmail.com²

*Penulis Korespondensi: putrimaharanisetiowati@gmail.com

Abstract. Employee performance is a key determinant of organizational effectiveness in delivering high-quality public services. This study aims to analyze the effects of motivation, work discipline, and workload on employee performance at BLU UPTD Trans Semarang. A quantitative approach was employed involving all administrative employees as the research population. Using a saturated sampling technique, 100 respondents were included in the study. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the least squares method. The findings indicate that motivation, work discipline, and workload each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also exert a positive and significant influence on employee performance, demonstrating that employee performance is shaped by both individual and organizational factors. Higher motivation encourages employees to perform their duties more effectively, while strong work discipline promotes responsibility, punctuality, and adherence to organizational procedures. Appropriate workload management also enables employees to complete their tasks efficiently without reducing productivity or service quality. These findings imply that organizations should strengthen employee motivation, enforce work discipline consistently, and manage workloads proportionally to improve overall performance. Implementing these strategies is expected to enhance organizational effectiveness, optimize human resource management, and support the delivery of more efficient, responsive, and high-quality public services for the community.

Keywords: Employee Performance; Motivation; Public Service; Work Discipline; Workload.

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BLU UPTD Trans Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai administrasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga diperoleh 100 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan metode *least squares*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu maupun faktor organisasi. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai bekerja lebih optimal, sedangkan disiplin kerja meningkatkan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur organisasi. Pengelolaan beban kerja yang tepat juga membantu pegawai menyelesaikan tugas secara efektif tanpa menurunkan produktivitas maupun kualitas pelayanan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, penguatan disiplin kerja, dan pengelolaan beban kerja yang proporsional merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penerapan strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas organisasi, mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, serta mendukung penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih efisien, responsif, dan berkualitas.

Kata kunci: Beban Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Motivasi; Pelayanan Publik.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai instrumen pengendali dan pengembang kualitas kerja melalui perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, serta evaluasi kinerja tenaga kerja secara berkelanjutan (Satrio & Isyanto, 2025). Dalam konteks organisasi sektor publik, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Badan Layanan Umum Unit Pelaksana Teknik Dinas (BLU UPTD) Trans Semarang merupakan unit pelaksana teknis daerah yang bergerak di bidang pelayanan transportasi umum. Sebagai instansi yang berhubungan langsung dengan masyarakat, Badan Layanan Umum Unit Pelaksana Teknik Dinas (BLU UPTD) Trans Semarang dituntut untuk memberikan pelayanan yang profesional, tepat waktu, dan berkualitas. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan karena berkaitan langsung dengan kelancaran operasional serta citra instansi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja pegawai, tetapi juga mencakup keseluruhan aktivitas manajerial dalam suatu organisasi yang dapat diukur secara objektif melalui standar tertentu (Firmansyah, 2025). Artinya, tinggi rendahnya kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dorongan internal serta sistem kerja yang mendukung.

Berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Beberapa pegawai belum sepenuhnya menunjukkan kedisiplinan kerja, khususnya dalam hal kepatuhan terhadap jam kerja dan aturan yang berlaku. Selain itu, motivasi kerja pegawai juga terlihat belum merata, di mana sebagian pegawai menunjukkan semangat kerja yang tinggi, sementara sebagian lainnya cenderung kurang antusias dalam melaksanakan tugas.

Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan (Hanavi, 2024). Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *drifing force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Pada dasarnya motivasi ditujukan agar karyawan bekerja dengan baik tergantung dari motivasi apa mereka bekerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hanavi, 2024). Ini juga mengacu pada kesiapan untuk menerapkan aturan tersebut ke dalam tindakan dan kesiapan untuk menghadapi hukuman jika seorang karyawan tidak mematuhi tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada mereka.

Selain itu, beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan (Dwiyanti & Lie Liana, 2025). Beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja dan

kesejahteraan karyawan. penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja secara efektif untuk mencapai kinerja yang baik maka perusahaan juga harus memperhatikan beban kerja yang diberikan untuk karyawan.

Perbedaan antara kondisi yang seharusnya (motivasi tinggi, disiplin baik, beban kerja terkelola, dan kinerja optimal) dengan kondisi yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan. Kesenjangan ini menjadi penting untuk diteliti karena kinerja pegawai pada sektor transportasi publik berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan masyarakat.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, namun sebagian besar dilakukan pada instansi pemerintahan umum maupun perusahaan swasta. Oleh karena itu, penelitian ini merupakan bentuk replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya dengan objek yang berbeda, yaitu pada Badan Layanan Umum Unit Pelaksana Teknik Dinas (BLU UPTD) Trans Semarang yang memiliki karakteristik organisasi pelayanan publik berbasis transportasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar organisasi. Hadrawi et al. (2022) menjelaskan bahwa kinerja mencakup hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai target organisasi.

Menurut Yulianto (2020), kinerja pegawai dapat diukur melalui kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kemandirian. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan, motivasi, disiplin, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan beban kerja. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai ditempatkan sebagai variabel yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai untuk mengarahkan dan mempertahankan perilaku kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Adeina Sri Nining et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan gairah dan kemauan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Motivasi menentukan tingkat usaha, arah tindakan, dan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Robbins & Coulter (2022) menjelaskan motivasi melalui kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Penelitian Anggraini & Mukhtar (2024); Putri et al. (2025); serta Arifin et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Purnomo et al. (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja menunjukkan kesediaan pegawai untuk menaati aturan dan norma organisasi yang telah disepakati.

Disiplin kerja dapat dilihat dari kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab, kewaspadaan, dan perilaku etis. Pegawai yang disiplin akan datang tepat waktu, menggunakan waktu kerja secara efektif, melaksanakan tugas sesuai prosedur, dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Disiplin yang baik dapat mengurangi kesalahan kerja serta meningkatkan ketepatan dan kualitas hasil pekerjaan.

Penelitian Permana & Rachmawati (2023); Anggraini & Mukhtar (2024); serta Putri et al. (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Dwiyantri & Lie Liana (2025) menjelaskan bahwa beban kerja adalah seluruh pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan sesuai batas waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja dapat diukur melalui target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar waktu kerja, dan kompleksitas tugas. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mendorong produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, tekanan kerja, menurunnya konsentrasi, dan meningkatnya kesalahan dalam bekerja.

Penelitian Sari & Evyanto (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

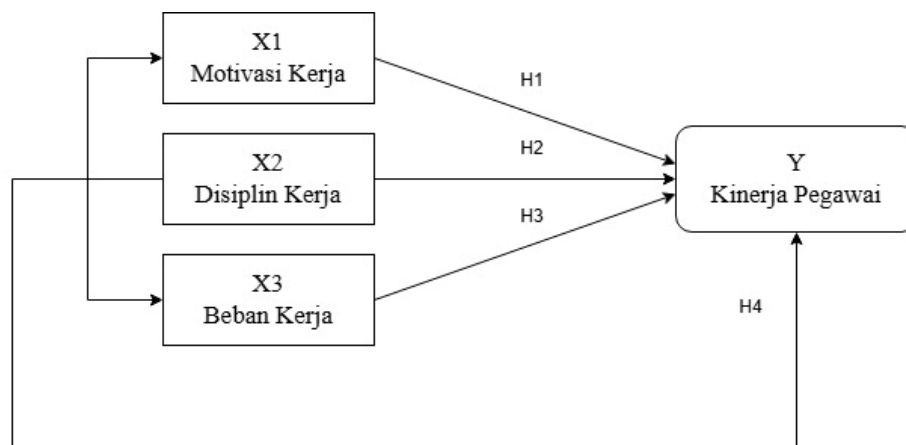
Hubungan Antarvariabel dan Kerangka Berpikir Teoritis

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor psikologis, perilaku kerja, dan tuntutan pekerjaan. Motivasi memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja secara optimal, sedangkan disiplin memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi. Beban kerja menentukan besarnya tuntutan yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja cenderung meningkatkan kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja. Sari & Evyanto (2023) menemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan ketiga faktor tersebut diperlukan untuk memperoleh kinerja yang optimal. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut:

H4: Motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka berpikir teoritis penelitian ini menempatkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Hubungan antarvariabel tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir Teoritis.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode tertentu untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada pegawai bagian administrasi Badan Layanan Umum Unit Pelaksana Teknis Dinas (BLU UPTD) Trans Semarang.

Populasi penelitian berjumlah 100 pegawai bagian administrasi BLU UPTD Trans Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Kriteria responden adalah pegawai berusia lebih dari 20 tahun dan memiliki masa kerja minimal satu tahun.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, arsip, buku, dan sumber ilmiah yang relevan. Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, cukup setuju dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, dan sangat tidak setuju dengan skor 1.

Instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan Cronbach's Alpha. Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,197. Seluruh variabel juga dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70. Ringkasan hasil pengujian instrumen disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	9	0,513–0,736	0,828	Valid dan reliabel
Disiplin kerja	9	0,531–0,642	0,750	Valid dan reliabel
Beban kerja	8	0,541–0,743	0,787	Valid dan reliabel
Kinerja pegawai	10	0,464–0,620	0,764	Valid dan reliabel

Sumber: Output SPSS, 2026.

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 melalui analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada setiap variabel. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah serta besarnya pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai. Model penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots (i)$$

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih

kecil dari 0,05. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan pada 100 pegawai bagian administrasi BLU UPTD Trans Semarang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada tahun 2026 dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 25. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 2.

Table 2. Deskripsi Data Responden.

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	47	47,0	47,0	47,0
	Perempuan	53	53,0	53,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

(Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil Tabel 2 menunjukkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, dari 100 responden paling banyak perempuan berjumlah 53 orang (53,0%), paling sedikit laki-laki berjumlah 47 orang (47,0%).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi setiap variabel penelitian sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Penelitian.

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Motivasi (X1)	100	14	42	36.81	5.613	
Disiplin (X2)	100	25	45	38.22	4.237	
Beban Kerja (X3)	100	13	38	31.71	5.298	
Kinerja pegawai (Y)	100	23	47	41.68	5.001	
Valid N (listwise)	100					

(Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026).

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Disiplin (X2), Beban Kerja (X3)

Berdasarkan Tabel 2, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum. Beban kerja juga menunjukkan nilai rata-rata yang relatif tinggi, sehingga menggambarkan adanya tuntutan pekerjaan yang cukup besar tetapi masih dapat diselesaikan oleh pegawai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Perhitungan Konstanta, dan Koefisien Regresi.

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	12,177	5,164		
Motivasi (X1)	0,429	0,076		0,482
Disiplin (X2)	0,222	0,099		0,188
Beban Kerja (X3)	0,164	0,080		0,174

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(Sumber, Output diolah SPSS, 2026).

Berdasarkan Tabel 3, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 12,177 + 0,429X_1 + 0,222X_2 + 0,164X_3 \dots \dots \dots (ii)$$

Seluruh koefisien regresi bernilai positif. Motivasi kerja mempunyai nilai beta tertinggi, yaitu 0,482, sehingga menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Ringkasan hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.

Table 5. Uji Hipotesis.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,177	5,164		2,358	0,020
Motivasi (X1)	0,429	0,076	0,482	5,670	0,000
Disiplin (X2)	0,222	0,099	0,188	2,236	0,028
Beban Kerja (X3)	0,164	0,080	0,174	2,042	0,044

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(Sumber, Output diolah SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis pada tabel 5 menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji F.

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	793.068	3	264.356	15.082	.000 ^b
	Residual	1682.692	96	17.528		
	Total	2475.760	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Disiplin (X2), Beban Kerja(X3)

(Sumber, Output diolah SPSS, 2026).

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H4 diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.566 ^a	.320	.299	4.187	2.061

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Disiplin (X2), Beban Kerja (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(Sumber, Output diolah SPSS, 2026).

Tabel 7 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,299. Artinya, motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja mampu menjelaskan 29,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan 70,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi dorongan, penghargaan, rasa aman, dan kesempatan pengembangan yang diterima, semakin tinggi usaha dan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan Anggraini & Mukhtar (2024); Putri et al. (2025); serta Arifin et al. (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepatuhan terhadap waktu kerja, peraturan, prosedur, dan tanggung jawab membantu pegawai

menyelesaikan pekerjaan secara tertib dan sesuai standar. Hasil ini mendukung penelitian Permana & Rachmawati (2023) serta Anggraini & Mukhtar (2024).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja pada BLU UPTD Trans Semarang masih berada pada tingkat produktif. Target yang jelas, pembagian tugas yang sesuai, dan standar kerja yang terukur dapat mendorong pegawai bekerja lebih efektif. Hasil ini berbeda dengan Sari & Evyanto (2023), yang menemukan pengaruh negatif. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi serta tingkat pengelolaan beban kerja. Beban kerja proporsional dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan beban yang berlebihan berpotensi menurunkan kinerja.

Pengaruh Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berfungsi sebagai pendorong perilaku kerja, disiplin memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai ketentuan, sedangkan beban kerja memberikan target yang harus diselesaikan. Secara praktis, peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, penguatan disiplin, dan pembagian beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BLU UPTD Trans Semarang. Motivasi kerja menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan, sehingga peningkatan dorongan kerja, penghargaan, rasa aman, dan kesempatan pengembangan berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab juga terbukti mendukung pencapaian hasil kerja.

Sementara itu, beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan produktif. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Model penelitian mampu menjelaskan 32% variasi kinerja, dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 29,9%, sedangkan sebagian besar variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian.

BLU UPTD Trans Semarang disarankan untuk meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan yang proporsional, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Disiplin kerja perlu dipertahankan melalui

penerapan aturan secara konsisten, pengawasan yang efektif, dan pembinaan berkelanjutan. Pembagian beban kerja juga perlu dievaluasi secara berkala agar sesuai dengan kemampuan, waktu kerja, dan tanggung jawab masing-masing pegawai sehingga tidak berkembang menjadi tekanan kerja yang menurunkan kinerja.

Penelitian ini terbatas pada satu organisasi, menggunakan data berdasarkan persepsi responden, serta hanya menguji motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek dan jumlah sampel, menambahkan variabel seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, serta memadukan kuesioner dengan wawancara atau observasi agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraini, D., & Mukhtar, J. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 5(2), 314–323. <https://doi.org/10.70285/pmy92r59>
- Arifin, N., Nurmiyati, & Rakhman, M. A. (2025). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Palang Merah Indonesia Kota Semarang. *Jurnal Arastirma*, 5(2), 617–626. <https://doi.org/10.64620/jurma.v2i2.23>
- Aulia, W., Mukhlis, & Mukminin, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Dehotman, K. (2023). Relation of working discipline and employee performance. *International Journal of Applied Management and Business*, 1(2), 60–66. <https://doi.org/10.54099/ijamb.v1i2.689>
- Dwiyanti, B. A., & Liana, L. (2025). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Semarang. *Jurnal Niara*, 17(3), 136–145. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i3.23053>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://doi.org/10.33627/pk.v4i2.524>
- Hadrawi, H. U., Mas'ud, M., & Badaruddin. (2022). Pengaruh budaya kerja, motivasi, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 244–254.

- Hakim, R., Brasit, N., & Khalik, A. (2022). Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 255–267.
- Hanavi, M. S., & Handrito, R. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(3), 716–725. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.08>
- Hidayatullah, A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 3, 1120–1131.
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management*, 2(2), 46–52. <https://doi.org/10.47398/justme.v2i02.17>
- Indriyani, Y., Suryanto, & Alhadihaq, M. Y. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 9901–9912.
- Khasanah, R. U., & Basukianto. (2022). Motivasi kerja karyawan: Studi pada karyawan PT Daiya Plas Semarang. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 465–479. <https://doi.org/10.37531/yum.v5i1.1599>
- Nining, A. S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Nuraeni, S., Harini, S., & Kartini, T. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agri Wangi Indonesia. *Karimah Tauhid*, 2(2), 543–561. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i2.8545>
- Payana, I. K. D., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Denpasar Selatan. *VALUES*, 4(3), 816–829.
- Permana, D., & Rachmawati, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i1.265>
- Putri, T. O. R. D., Meitisari, N., & Siregar, L. D. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(4), 2330–2338. <https://doi.org/10.63822/h6k6p362>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Sari, S. M., & Evyanto, W. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(2), 1500–1508. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1088>
- Satrio, A. W., & Isyanto, P. (2025). Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 3(3), 191–198. <https://doi.org/10.59841/glory.v3i3.2956>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.