PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Survei pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan)

Ade Iman Khoerudin

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Kuningan

*Koresponden: email 20200510112@uniku.ac.id

ABSTRAK

This study aimed to determine the effect of motivation, work discipline, and job satisfaction (Survey at the Kuningan Regency Manpower and Transmigration Office). This research fell under the category of descriptive quantitative research. The study population consisted of all employees of the Kuningan Regency Manpower and Transmigration Office. The study sample comprised 41 employees. The sampling technique employed a non-probability sample method to gather data through questionnaires. The questionnaire scale utilised was a Ordinalt scale ranging from 1 to 5. The data was analysed using multiple linear regression analysis utilised SPSS 26 instruments. The findings of this study demonstrated that Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction affected Employee Performance simultaneously. (2) Motivation affected employee performance. (3) Work Discipline affected Employee Performance. (4) Job Satisfaction affected Employee Performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kehadiran karyawan pada suatu organisasi begitu penting, karena dengan itu dapat menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang dipengaruhi terhadap mutu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang terjadi saat ini membuat sebagian sektor pekerjaan dapat digantikan oleh mesin, akan tetapi manusia tetap menjadi pemegang kunci utama dalam setiap organisasi. Mutu sumber daya manusia atau karyawan yang baik bisa dilihat dari berbagai faktor, salah satunya adalah kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Menurut Affandi (2018:83) kinerja adalah hasil dari upaya individu di dalam perusahaan yang sesuai dengan kewenangan atau pedoman yang mereka ikuti untuk

tercapainya target organisasi yang sah. Pendapat lain menyatakan Sutrisno (2016:172) menyatakan bahwa hasil kerja karyawan yang dilihat dari berbagai sudut seperti mutu, durasi kerja, dan kerjasama untuk tercapainya intensi yang telah ditetapkan merupakan pengertian dari kinerja. Adapun dimensi kinerja menurut Ginting (2018) kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dan kebutuhan akan supervisor.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang menggambarkan dimana para karyawan dapat menunujukkan dorongan dan upayanya guna memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Adha et al. (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah sumber kekuatan pendorong yang menarik minat seseorang dalam pekerjaan mereka dan memungkinkan mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara praktis, dan diintegrasikan dalam semua upaya mereka untuk mencapai pemenuhan. Sedangkan pengertian menurut Sedarmayanti (2017:154) illmu atau metode mengelola sumber daya individu dan fungsinya secara tepat guna dan efektif yang dapat dipergunakan dalam pemenuhan tujuan organisasi dikenal sebagai pengelolaan sumber daya manusia. Karena itu, sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan dan efektivitas organisasi karena kinerja dan mutu mereka memiliki dampak langsung pada faktor-faktor tersebut.

Selain motivasi, ada juga faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja yang menggambarkan dimana para karyawan dapat menunujukkan ketaatannya terhadap peraturan dalam organisasi, yang bertujuan agar karyawan dapat mencapai kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Afandi (2016:1) disiplin kerja merupakan sebuah peraturan atau kebijakan tentang disiplin kerja dikatakan dibuat oleh pengelola perusahaan, disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, diketahui oleh serikat pekerja, dan disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja. Anggota organisasi secara bebas memutuskan untuk mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan, yang ditunjukkan dengan berbagai tindakan yang menyoroti betapa pentingnya ketertiban, kepatuhan, dan ketaatan. Sedangkan menurut Agustini (2019:89) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu peraturan dan regulasi tempat kerja yang harus di ikuti dengan pola pikir yang disiplin guna meningkatkan konsistensi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan perusahaan.

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi dan disiplin kerja, adapun kepuasan kerja menggambarkan dimana para karyawan menunjukkan perasaannya tentang lingkungan kerja mereka, kolaborasi rekan kerja, tunjangan yang mereka terima, dan masalah yang berkaitan dengan aspek psikologis dan fisik. Menurut Nurhayati et

al. (2016) mengemukakan bahwa karyawan mengungkapkan kepuasan kerja mereka dengan memberikan manfaat bagi organisasi maupun Perusahaan sebagai tanda mereka telah menjalankan tugas penting dengan baik. Sedangkan menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap positif di antara karyawan, yang mencakup sentimen dan perilaku mereka terhadap pekerjaan mereka, dikenal sebagai kepuasan kerja. Ini dievaluasi sebagai perasaan syukur karena telah mencapai salah satu cita-cita utama pekerjaan.

Peinulis meilakukan observasi lapangan dan rekap data kinerja karyawan dari pihak internal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, dan memperoleh beberapa informasi, bahwa masih banyak karyawan yang penilaian kinerjanya dalam kategori cukup. Hal ini di khawatirkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga dapat menghambat tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Adapun data rekapitulasi kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1

Rekapitulasi Penilaian Evaluasi Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Trasnmigrasi Kabupaten Kuningan Tahun 2020-2022

Unsur Penelitian	Tahun	Kategori				
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang Baik	Total
kehadiran, tanggung jawab, kejujuran, inisiatif, kerjasama, manajerial, motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, tepat guna, semangat kerja, kemandirian, keakuratan, moralitas kerja, disiplin kerja, mutu kerja, volume hasil, dan loyalitas pada organisasi.	2020	4 Orang 9,68%	19 Orang 45,80%	17 Orang 43,04%	1 Orang 1,48%	41 Orang (100%)
	2021	7 Orang 18,02%	20 Orang 45,91%	13 Orang 33,21%	1 Orang 2,86%	41 Orang (100%)
	2022	5 Orang 12,90%	15 Orang 37,94%	20 Orang 46,18%	1 Orang 2,98%	41 Orang (100%)

.

Beirdasarkan Rekap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, terdapat beberapa pegawai yang masih berada pada nilai cukup, sehingga dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa adanya peirmasalahan yang peirlu dipeirbaiki pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

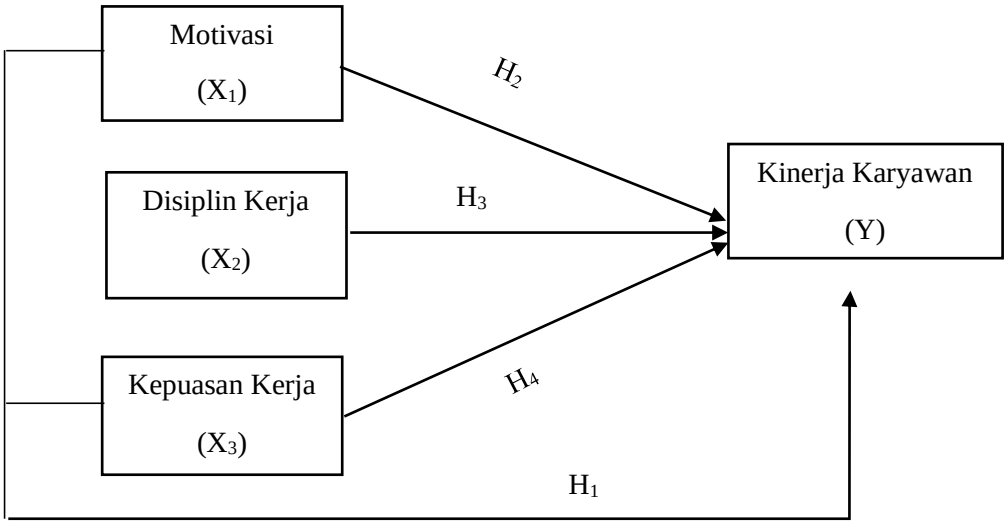
Kerangka Berpikir

Motivasi merupakan sebuah dorongan atau kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan, yang didefinisikan oleh keinginan untuk bekerja dengan cara yang mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor selanjutnya yaitu disiplin kerja, yang berarti perilaku yang harus ditanamkan pada diri sendiri agar dapat melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja. Oleh karena itu sikap ketaatan ini harus ditanamkan pada diri masing-masing agar kinerja yang kita berikan akan sesuai dengan harapan.

Selain motivasi dan disiplin kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor penentu kinerja karyawan. Kepuasan kerja berarti asumsi bahwa setiap orang yang bekerja pada umumnya berharap untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja setiap pekerja dianggap sebagai sifat pribadi yang bervariasi sesuai dengan cita-cita yang mereka junjung dan terapkan dalam pekerjaan mereka. Karena semakin meningkatnya pekerjaan yang sesuai maka semakin meningkat pula kepuasan kerja.

Motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tingginya motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja dari karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannnya. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut terlohat adanya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara sederhana hubungan variabel tersebut dapat digambarkan dengan paradigma berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

H_1: Motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_4: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan ntuk menggambarkan dan menguji hipotesis, salah satu strategi penelitian yang dianggap berasal dari filsafat positif adalah metodologi kuantitatif. Dengan artian melibatkan penggunaan alat penelitian untuk pengumpulan data, pemeriksaan populasi atau sampel tertentu, dan analisis kuantitatif dan statistik. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan yang berjumlah 41 orang dengan sampel menggunakan sampel jenuh yang berarti semua populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.152	1.689		3.049	.004
	Motivasi	.258	.021	.638	12.322	.000
	Disiplin Kerja	.451	.047	.555	9.537	.000
	Kepuasan Kerja	.183	.043	.248	4.254	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil yang telah diperoileh dari koefisien regresi pada tabel di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 5.152 + 0.258\ X_1 + 0.451\ X_2 + 0.183\ X_3$. Dari model regresi berganda di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5.152 menyatakan bahwa apabila tidak ada motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan sebesar 5.152.
2. Variabel Motivasi (X1) dengan nilai sebesar 0.258 yang bernilai positif memliki arti jika variabel motivasi (X1) naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,258 satuan, atau dapat diartikan jika motivasi (X1) meningkat maka kinerja akan meningkat.
3. Variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai sebesar 0.451 yang bernilai positif memliki arti jika variabel disiplin kerja (X2) naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,451 satuan, atau dapat diartikan jika disiplin kerja (X2) meningkat maka kinerja akan meningkat.
4. Variabel Kepuasan Kerja (X3) dengan nilai sebesar 0.183 yang bernilai positif memliki arti jika variabel kepuasan kerja (X3) naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,183 satuan, atau dapat diartikan jika kepuasan kerja (X3) meningkat maka kinerja akan meningkat.

Koefisen Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949[a]	.901	.893	1.694762

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

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,901 hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 89,3% dan sisanya 10,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dll.

Uji F

Tabel 4. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	**Sig.**
1	Regression	966.253	3	322.084	112.138	**.000[b]**
	Residual	106.272	37	2.872		
	Total	1072.525	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian statistik simultan pada tabel di atas menunjukkan nilai F hitung seibeisar 112,138 jika dibandingkan deingan F tabeil 2,86 dengan tingkat signifikan > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel (112,138 > 2,86) deingan signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) beirsama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Uji t

Tabel 5. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.152	1.689		3.049	.004
	Motivasi	.258	.021	.638	12.322	.000
	Disiplin Kerja	.451	.047	.555	9.537	.000
	Kepuasan Kerja	.183	.043	.248	4.254	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel secara parsial (individual) terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Untuk melihat pengaruh X1 terhadap Y dengan melihat nilai t hitung, yaitu 12.322 > 2.02619 dengan tingkat signifikasi 0,000 < 0,05. Seihingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk melihat pengaruh X2 terhadap Y dengan melihat nilai t hitung, yaitu 9.537 > 2.02619 dengan tingkat signifikasi 0,000 < 0,05. Seihingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk melihat pengaruh X3 terhadap Y dengan melihat nilai t hitung, yaitu 4.254 > 2.02619 dengan tingkat signifikasi 0,000 < 0,05. Seihingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian yang dilakukan oleh Maulana, M. F (2020) yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Ekhsan (2019) dan Burhanudin et al., (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan memiliki sikap motivasi yang tinggi sehingga bisa meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin et al., (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ekhsan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyana & Sary, (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut I Wayan Juniantara & I Gede Riana, (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Artinya, apabila motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh terhadap organisasi.
2. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Artinya, apabila motivasi dari karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh terhadap organisasi.
3. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Artinya, apabila semakin baik disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh terhadap organisasi.
4. Kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dam signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, maka semakin tinggi kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh terhadap organisasi.

Saran

1. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel motivasi pada indikator terendah yaitu kondisi kerja. Maka, menghimbau kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan diharapkan untuk lebih meningkatkan kondisi kerja di organisasi, misalnya dengan memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan karyawan dan memberikan motivasi pada karyawan agar bekerja dengan efektif.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel disiplin kerja pada indikator terendah yaitu intruksi dari atasan. Maka, menghimbau kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan di tempat kerja, mengadakan sistem penghargaan untuk kepatuhan dan sanksi yang adil, kebijakan yang jelas dan mudah diakses, pengawasan dan penilaian rutin, serta bangun budaya organisasi yang mendukung etika dan tanggung jawab. Dengan demikian karyawan akan merasa taat dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel kepuasan kerja pada indikator terendah yaiu karakteristik pribadi. Maka, menghimbau kepada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan diharapkan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, *4*(1), 47–62.

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uisu Press.

Burhanudin, B., Deliah Fitriyani Pratiwi, & Yayuk Apriyani. (2023). Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, *2*(5). https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i5.430.

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *13*(1), 1–13.

Febriyana, W., & Sary, F. P. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. kabepe chakra 2015. *EProceedings of Management*, *2*(3).

Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *4*(9), 611–628.

Maulana, M. F., & Nugroho, R. H. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Intan Ustrix Gresik). *Jurnal Bisnis Indonesia*, *11*(2).

Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja tehadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang). *Journal of Management* , *2*(2).

Sedarmayanti. (2017). *Perancangan dan Pengembangan Sumber Daya Manausia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. : Refika Aditama.

Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.