JURNAL ILMIAH PRODUKTIF
https://ojs.untika.ac.id/index.php/jip
p-ISSN : 2337-7585, e- ISSN 2829-5935
Vol. 11 No. 2 2023
Hal: 14-18

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Lurah Luwuk)

The Effect Of Work Motivation Work Discpiline and Work Satisfaction On Ferformance (Case Study On Luwuk Village Office Employees)

Ichsan Milang[1*] Hany Natalia Maay[2] Fatha Asrun Suong[2]

[1] Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk
[2] Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk

[*1]Email: ichsanmilang@gmail.com

Abstrak

Adapun rumusan masalahnya yaitu bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial dan simultan pada Kantor Lurah Luwuk. Jenis data yaitu kualitatif yang dikuantitatifkan dengan sampel sebanyak 10 responden. Alat analisis yaitu uji regresi linier berganda dengan bentuk persamaan Y = 20,934 – 5,575X1 + 6,682X2 – 1,038X3, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil uji t yaitu nilai T hitung Motivasi Kerja sebesar -2,590 taraf signifikansi 0,041, Disiplin Kerja sebesar 3,065 taraf signifikansi 0,022, Kepuasan Kerja sebesar -3,082 taraf signifikansi 0,022. T tabel sebesar 2,447 (thitung > ttabel). Hasil uji F yaitu sebesar 8,313 dengan sig 0,015, F tabel sebesar 4,76, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1, Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja (Y). Koefisien determinasi sebesar 80 ,6% dan sisanya 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Koefisien korelasi sebesar 0,898, menunjukkan hubungan yang sangat kuat.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja.

Abstrak

The formulation of the problem is how work motivation, work discipline and job satisfaction have a significant effect on performance partially and simultaneously at the Luwuk Village Office. The type of data is qualitative which is quantified with a sample of 10 respondents. The analysis tool is a multiple linear regression test with the equation form Y = 20.934 - 5.575X1 + 6.682X2 - 1.038X3, correlation coefficient, determination coefficient, t test and f test. The results of the t test are the T value of Work Motivation of -2.590 with a significance level of 0.041, Work Discipline of 3.065 with a significance level of 0.022, Job Satisfaction of -3.082 with a significance level of 0.022. T table of 2.447 (t count > t table). The result of the F test is 8.313 with sig 0.015, F table is 4.76, so there is a significant influence between Work Motivation (X1, Work Discipline (X2), Job Satisfaction (X3), and Performance (Y). The determination coefficient is 80.6% and the remaining 19.4% is influenced by other variables not studied. The correlation coefficient is 0.898, indicating a very strong relationship.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, and Performance.*

PENDAHULUAN

Di era global saat ini, dunia kerja membutuhkan individu yang dapat berpikir secara berkesinambungan karena tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan perkembangan zaman yang ada. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga. Suatu instansi pemerintah daerah dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila di dalamnya terdapat individu-individu yang memiliki prestasi dalam pekerjaannya dan memiliki satu tujuan serta keinginan untuk meningkatkan tempatnya bekerja, maka diutamakan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan instansi tersebut.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:9), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja untuk memberikan dampak pada hasil yang baik pula. Dan melalui kinerja yang optimal dapat menimbulkan pengaruh besar terhadap keberhasilan pada proses pelaksanaan pekerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Motivasi kerja

Motivasi kerja pada pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi kantor seperti kerja keras yang diberi apresiasi oleh kantor atau organisasi yang membuat para pegawai termotivasi terus menerus. Menurut Sutrisno (2016:109) motivasi adalah suatu fakor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Memberikan tantangan dan kepercayaan pada pegawai untuk bisa bertanggung jawab atas apa yang akan diraih menjadi salah satu motivasi tersendiri bagi pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tentunya dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga dengan hal tersebut kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2012:239) Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan atau instansi tersebut dapat bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati setiap tata tertib yang berlaku, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000:192). Kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting dalam diri seorang pegawai maka kantor harus menyadari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satu tokoh yang secara khusus membahas hubungan ini adalah Frederick Herzberg melalui Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) dalam bukunya yang berjudul The Motivation to Work pada tahun 2011 yang menekankan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong kinerja yang optimal, sedangkan ketidakpuasan dapat menurunkan motivasi dan produktivitas (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2011).

Dari uraian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja dalam suatu instansi sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Apabila motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pada pegawai tidak diperhatikan, maka dapat dipastikan kinerja akan menurun atau tidak optimal.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Lurah Luwuk)" untuk melihat seberapa kuat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Lurah Luwuk, Jl. P. Antasari No.2, Kecamatan Luwuk, Kabupaten Banggai, Sulawesi Tengah.

METODE

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulisan mengambil lokasi penelitian yakni bertempat di Kantor Lurah Luwuk, Jl. P. Antasari No.2, Kecamatan Luwuk, Kabupaten Banggai, Sulawesi Tengah. Pemilihan lokasi penelitian ini adalah dengan pertimbangan bahwa Kantor Lurah Luwuk bersedia memberikan data yang diperlukan berhubungan dengan judul penelitian. Waktu penelitian yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu selama 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukanlah jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek dan subjek itu (Sugiyono, 2010:90). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Lurah Luwuk yang berjumlah 10 orang. Menurut Sugiyono (2013:120) bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel dengan pertimbangan jumlah populasi dibawah 100 orang dan mempunyai sifat homegenitas. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Lurah Luwuk yang berjumlah 10 orang.

Jenis data dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang di kuantitatifkan dimana data yang didapatkan dari penyebaran kuisioner kepada responden dengan menggunakan skala likert yang menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai penyataan mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian. Sumber data yang di gunakan dalam penelitian yaitu: Sumber data Menurur Sugiyono (2018:224) bahwa sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung.Dalam hal ini adalah pegawai Kantor Lurah Luwuk, yang didapat melalui kuisioner yang diisi oleh reponden secara langsung.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2018:307) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Analisis regresi linear berganda. Regresi berganda digunakan unuk menganalisis hubungan kausal beberapa variabel bebas (X) terhadap satu variabel tergantung (Y). Model yang digunakan untuk analisis regresi berganda sebagai berikut;

$$Y = \alpha + \beta 1\ X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3$$

Keterangan:
Y : Kinerja
A : Konstanta
β1 : Koefisien Regresi Motivasi Kerja
β2 : Koefisien Regresi Disiplin Kerja
β3 : Koefisien Regresi Kepuasan Kerja
X1: Variabel Motivasi Kerja
X2 : Variabel Disiplin Kerja
X3 : Variabel Kepuasan Kerja

Uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat derajat atau kerataan hubungan variabel. Jika koefesien korelasi (r) mendekati 1 atau seratus persen maka derajat hubungan sangat kuat. Sedangkan jika koefisien Korelasinya (r) mendekati (0) nol maka derajat hubungan sangat lemah menurut Sugiyono (dalam Suprihanto & Putri, 2017:43). Koefisien korelasi berganda adalah koefesien yang dapat dipakai untuk mengukur kerataan hubungan antar tiga variabel atau lebih. Nilai r untuk korelasi berganda secara manual, dapat dihitung dengan menggunakan rumus yaitu:

$$R = \frac{\sqrt{b1\sum X1y + b2\sum X2y + b3\sum X3y + b4\sum X4y + \ldots bn\sum Xny}}{\sum y^2}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.934	9.455		2.214	.069
	Motivasi Kerja	-5.575	2.153	-3.633	-2.590	.041
	Disiplin Kerja	6.682	2.180	4.304	3.065	.022
	Kepuasan Kerja	-1.038	.337	-.659	-3.082	.022

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 20.934 dan untuk Motivasi Kerja (nilai β1) sebesar -5.575. Sementara Disiplin Kerja (nilai β2) sebesar 6.682, serta Kepuasan Kerja (nilai β3) sebesar -1.038. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi liniear berganda sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2\ X2 + \beta3\ X3$
$Y = 20.934 – 5.575X1 + 6.682X2 – 1.038X3$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukan bahwa:

- Nilai konstanta (α) sebesar 20.934 dengan tanda positif artinya apabila variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dianggap konstan atau tetap maka Kinerja Karyawan sebesar 20.934.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (β1) bernilai negatif sebesar -5.575 maka bisa diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja meningkat maka variabel Kinerja akan menurun, begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (β2) bernilai positif sebesar 6.682 bisa diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja meningkat maka variabel Kinerja juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (β3) bernilai negatif sebesar -1.038 maka bisa diartikan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja meningkat maka variabel Kinerja akan menurun, begitu juga sebaliknya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengelolahan data dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada variabel motivasi kerja (X1) terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Kelurahan Luwuk, dan variabel disiplin kerja (X2) terdapat pula pengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Kelurahan Luwuk, dan pada variabel kepuasan kerja (X3) terdapat pengaruh yang signifikan juga terhadap kinerja pada pegawai Kantor Kelurahan Luwuk. Sehingga motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai di Kantor Kelurahan Luwuk. Kontribusi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja tersebut dapat ditunjukan oleh besarnya koefisien determinasi (R2) sebesar 0,806% atau sebesar 80,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The Motivation to Work*. New Jersey, USA: Transaction Publishers.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

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