

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RRI SURAKARTA
(Survei pada Pegawai RRI Surakarta)**

**Rosita Okta Nugrahaningrum ¹⁾
Rahayu Triastity ²⁾
Sunarso ³⁾**

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾bernadettarositaokta@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation, satisfaction and work discipline together have a significant effect on the performance of RRI Surakarta employees partially and simultaneously. The population of this study was all RRI Surakarta employees using a sample of 44 respondents. Data collection techniques using questionnaire instruments through testing validity and reliability. Regression requirements test uses classic assumption test and Multiple Linear Regression Test, t test, F test and Determination coefficient (R^2). The conclusion using the t test shows that motivation has a significant effect on the performance of employees at the RRI Surakarta, this is evidenced by the t test that produces a value of $t = 2,467 > t \text{ table} = 2,021$. Satisfaction has a significant effect on the performance of employees at RRI Surakarta, this is evidenced by the t test that produces a value of $t = 2,699 > t \text{ table} = 2,021$. Work discipline has a significant effect on the performance of employees at the RRI Surakarta, this is evidenced by the t test that produces a probability value of $t = 3,967 > t \text{ table} = 2,021$. Concluded that motivation, satisfaction and work discipline affect employee performance.

Keywords: *motivation, satisfaction, work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengaduan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013: 2).

Manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam suatu perusahaan karena pada dasarnya sumber daya manusialah yang dapat menentukan tinggi rendahnya kesejahteraan yang akan diperoleh dari perusahaannya karena pada prinsipnya mereka yang membuat produk, menjaga mutunya dan kemudian menjualnya kepada konsumen untuk mendapatkan uang yang akan diperuntukan bagi kesejahteraan mereka sendiri. Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanya-

lah manusia yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi kinerja juga merupakan suatu hal yang kompleks harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi di mana setiap perusahaan yang memiliki kinerja yang baik merupakan suatu perusahaan yang berhasil dalam pangsa pasar yang dibidiknya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2012: 118).

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya (Sedarmayanti, 2009: 88). Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Mathis & Jackson, 2012: 312). Menurut Martoyo (2008: 183) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Seorang karyawan tanpa motivasi tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologi yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya pekerjaan dihadapi (Martoyo, 2008: 115).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja men-

cerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2012: 193). Kepuasan kerja juga berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat produktivitas, tingkat absensi, serta tingkat pengunduran diri dari pekerjaan. Selain adanya motivasi dan kepuasan ada pula disiplin kerja yang dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih efektif.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani, 2009: 290). Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2012: 305). Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Alasan pengambilan judul penelitian di Radio Republik Indonesia (RRI) Surakarta pada dasarnya merupakan sebuah instansi yang mengacu pada sebuah penyiaran radio, jadi untuk menjalankan dan mengembangkan penyiaran radio menjadi penyiaran radio yang unggul, RRI Surakarta harus memiliki sumber daya manusia yang berbeda-beda karena harus memiliki keterampilan di bidangnya masing-masing. Lokasi Radio Republik Indonesia (RRI) merupakan salah satu alat media massa yang menyampaikan informasi kepada masyarakat baik itu bersifat penting ataupun hiburan. Tujuan RRI tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu bisa menyampaikan informasi kepada masyarakat, untuk itu dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai dengan memperhatikan motivasi kerja, menciptakan kepuasan kerja dan penerapan disiplin kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja adalah merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dalam kompetensi termasuk bagaimana mencapainya (Sedarmayanti, 2009: 88).

Menurut Murdijanto (2010: 29) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 78).

Motivasi

Pengertian motivasi yang di kemukakan oleh beberapa pakar, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2010: 219). Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2010: 379).

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012: 312). Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan (Nawawi, 2005: 81).

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak. Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006: 81) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Wibowo (2010: 501).

Disiplin kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk meminta sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohardiwiryo, 2008: 291). Menurut Wursanto (2009: 108) disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin adalah setiap

perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu dilakukan seandainya tidak ada perintah.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010: 93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Agar penelitian ini lebih terarah dan dapat mencapai hasil yang diharapkan, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai RRI Surakarta

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Wibowo (2010: 379) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ivonne (2013), Mardiono dan Supriyatin (2014), Patricia (2014) yang menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian / penjelasan ini maka dapat disampaikan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai RRI Surakarta

2. Pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RRI Surakarta

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2010: 501). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2012: 295). Berdasarkan penelitian yang dilakukan

oleh Ivonne (2013), yang menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian / penjelasan ini maka dapat disampaikan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RRI Surakarta.

3. Pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RRI Surakarta.

Disiplin merupakan tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatan pada berbagai ketentuan yang berlaku terhadap pelanggaran atas ketentuan yang menyimpang dari standar yang telah ditetapkan aturan, pedoman, kode etik, prosedur kerja dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana ia bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ivonne (2013), Mardiono dan Supriyatin (2014), Patricia (2014) yang menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian / penjelasan ini maka dapat disampaikan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RRI Surakarta.

4. Motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RRI Surakarta

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Perusahaan meningkatkan motivasi, kepuasan dan disiplin ditegakkan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan

penelitian yang dilakukan oleh Ivonne (2013), Mardiono dan Supriyatin (2014), Patricia (2014) yang menunjukkan terdapat pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian / penjelasan ini maka dapat disampaikan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RRI Surakarta.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei pada karyawan RRI Surakarta, dengan pertimbangan peneliti mendapatkan izin dari Kepala RRI Surakarta.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data

1. Data Kualitatif
Data kualitatif adalah data yang tidak berwujud angka, yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini antara lain adalah hasil kuesioner responden tentang persepsi motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
2. Data Kuantitatif
Data kuantitatif adalah data yang berwujud angka, yang termasuk data kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner yang telah dirubah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala Likert.

Sumber Data

1. Data primer
Data primer adalah data yang didapat langsung dari objek penelitian yaitu berupa observasi atau kuesioner yang diberikan langsung kepada responden untuk diisi oleh seluruh pegawai RRI Surakarta.
2. Data Sekunder
Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang berkaitan dengan objek penelitian, misalnya sejarah RRI Surakarta, visi dan misi dan sebagainya.

Populasi dan Sampel

1. Populasi
Populasi dalam penelitian adalah seluruh

pegawai RRI Surakarta pada bagian tata usaha yang berjumlah 44 pegawai.

2. Sampel
Sampel dalam penelitian sebanyak 44 pegawai RRI Surakarta.
3. Teknik Sampling

Penelitian ini teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan teknik populasi/sensus yaitu teknik pengambilan sampel yang cara pengumpulan sampel apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu (Sugiyono, 2010: 120).

Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan meliputi pengujian validitas dan reliabilitas dan uji persyaratan regresi menggunakan uji asumsi klasik dan Uji Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi (R²).

HASIL ANALISIS DATA

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan model pengujian regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 21.00. Penelitian ini dilakukan dengan uji asumsi klasik terlebih dahulu, sebelum melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Uji Instrumen

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa telah memenuhi validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keandalan).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linear berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat bebas dari asumsi klasik, di mana tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas, untuk itu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik, yang terdiri dari: normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Menurut Kuncoro (2013:62) uji hipotesis merupakan bagian yang sangat penting didalam penelitian. Analisis dari data yang dikumpulkan tidak menghasilkan hipotesis terbukti dan tidak terbukti, melainkan mendukung atau tidak mendukung hipotesis. Maka

dilakukan beberapa uji sebagai berikut. 1) Analisis Regresi Linear Berganda, 2) Uji Keباikan Model (Uji F), 3) Uji Koefisien Determinasi (R^2), 4) Uji t.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 21.00 pada tabel di bawah ini:

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 4,009 + 0,143 X_1 + 0,297 X_2 + 0,295 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

a = Konstanta sebesar 4,009 menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja, variabel kepuasan dan variabel disiplin dianggap konstan maka kinerja pegawai Kantor RRI Surakarta akan meningkat sebesar 4,009.

$b_1 = 0,143$, koefisien regresi Kepuasan sebesar 0,143 yang berarti Motivasi Kerja semakin meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya apabila motivasi kerja kurang baik, maka dapat menurunkan kinerja pegawai.

$b_2 = 0,297$, koefisien regresi Kepuasan sebesar 0,297 yang berarti Kepuasan semakin tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya apabila kepuasan kurang baik, maka dapat menurunkan kinerja pegawai.

$b_3 = 0,295$, koefisien regresi Disiplin sebesar 0,295 yang berarti semakin disiplin semakin meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya apabila disiplin kurang, maka dapat menurunkan kinerja pegawai.

2. Uji t

Hasil pengujian dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RRI Surakarta, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} = 2,467 > t_{tabel} = 2,021$. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RRI Surakarta, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} = 2,699 > t_{tabel} = 2,021$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RRI Surakarta, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menghasilkan nilai probabilitas nilai $t_{hitung} = 3,967 > t_{tabel} = 2,021$. Kesimpulan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Uji F

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,140, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor RRI Surakarta secara simultan, sehingga hipotesis yang berbunyi "Motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RRI Surakarta" terbukti kebenarannya.

Tabel: Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Variabel	β	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	4,009		
Motivasi Kerja	0,143	2,467	0,018
Kepuasan	0,297	2,699	0,010
Disiplin	0,295	3,967	0,000
R = 0,768	$R^2 = 0,589$		
F = 19,140	Sig. = 0,000		

Sumber: Data diolah, 2018

4. Uji R² (koefisien determinasi)

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,589, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (motivasi kerja, kepuasan dan disiplin) mempunyai variasi Kinerja pegawai di Kantor RRI Surakarta sebesar 58,9% dan 41,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar model.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Temuan dari hasil penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai positif pada koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan instansi RRI Surakarta maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tetap menjadi pertimbangan pihak instansi terkait sangat signifikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ivonne (2013), Mardiono dan Supriyatin (2014), Patricia (2014) yang menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan motivasi yang diberikan mempengaruhi kinerja pegawai, sebab hasil koefisien regresi menunjukkan arah positif. Artinya manajemen RRI Surakarta juga tetap mempertahankan motivasi sebagai hal yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi yang sesuai dengan hasil kinerja yang didapat.

2. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai

Temuan dari hasil penelitian ini bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai positif pada koefisien regresi variabel kepuasan menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan yang tercipta dari pegawai secara langsung akan kondisi instansi RRI Surakarta maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ivonne (2013), Mardiono dan Supriyatin (2014), Patricia (2014) yang menunjuk-

kan terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan dari pegawai atas kondisi RRI Surakarta sangat signifikan sehingga tetap menjadi pertimbangan instansi untuk ditingkatkan lebih lanjut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ivonne (2013), yang menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan kepuasan yang diberikan mempengaruhi kinerja pegawai, sebab hasil koefisien regresi menunjukkan arah positif. Artinya manajemen RRI Surakarta juga tetap mempertahankan kepuasan sebagai hal yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepuasan yang semakin tinggi akan memperoleh hasil kinerja yang didapat.

3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai

Temuan dari hasil penelitian ini bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai positif pada koefisien regresi variabel disiplin menunjukkan bahwa semakin baik disiplin yang diterapkan instansi RRI Surakarta maka akan mempengaruhi kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang ketat pegawai RRI Surakarta sangat signifikan sehingga tetap menjadi pertimbangan instansi untuk ditingkatkan lebih lanjut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ivonne (2013), Mardiono dan Supriyatin (2014), Patricia (2014) yang menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan disiplin yang diberikan mempengaruhi kinerja pegawai, sebab hasil koefisien regresi menunjukkan arah positif. Artinya manajemen RRI Surakarta juga tetap mempertahankan disiplin sebagai hal yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin yang semakin tinggi akan memperoleh hasil kinerja yang didapat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa motivasi, kepuasan

dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RRI Surakarta, sehingga hipotesis yang disampaikan tentang motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RRI Surakarta” terbukti kebenarannya. Motivasi yang diberikan Instansi RRI Surakarta semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Kepuasan yang tercipta dari pegawai secara langsung akan kondisi instansi RRI Surakarta semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Disiplin menunjukkan bahwa semakin baik disiplin yang diterapkan instansi RRI Surakarta, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V. A Yuwono. dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Martoyo, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi kelima. Cetakan pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Murdijanto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Atmaja. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sastrohadwiryo. B. S. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, Agung. 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 Nomor 4 Hal 1245-1253.
- Siagian, Sondang. P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan pertama. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D)*. Alfabeta. Bandung.
- Sulaiman. Wahid. 2012. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS. Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Andi. Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Syamsir, Torang. 2012. *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Raja Grafindo Prasada. Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta. <https://repository.widyatama.ac.id/handle> diakses pada 17 Maret 2018.
- Wursanto. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Ghalia. Jakarta.