



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
KECAMATAN LOWOKWARU**

Oleh :

Gita Lestari*)

Gitalesty02@gmail.com

Hadi Sunaryo **)

Hadifeunisma@gmail.com**)

A. Agus Priyono **)

A.agus.priyono@gmail.com**)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

ABSTRACTION

The purpose of this study is to describe work motivation, work discipline, job satisfaction, and employee performance and to know the effect of work motivation, work discipline, and job satisfaction on the performance of employees partially or simultaneously. This research method using quantitative method. This research type is explanatory research.

The sample of this research is Lowokwaru District civil servant by using saturated sampling, that is 32 respondents. Methods of data collection using questionnaires. The method of analysis used in this study is multiple regression analysis with SPSS 14.0 for windows.

The results of this study indicate that: (1) There is a positive and insignificant effect of Work Motivation on the Performance of Civil Servants Lowokwaru District. (2) There is no influence of Work Discipline on Kinerrja of Civil Servant of Lowokwaru Subdistrict. (3) There is a positive and significant influence of Job Satisfaction on Performance of Civil Servant of Lowokwaru Subdistrict.

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

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai serta untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*.

Sampel penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Kecamatan Lowokwaru dengan menggunakan *sampling jenuh*, yaitu sebanyak 32 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan *SPSS 14.0 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru. (2) Tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai keharusan untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi setiap karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga kewajiban untuk membangun kondisi kerja yang baik bagi perusahaan dan karyawan. Mangkunegara (2012:17) mengemukakan bahwa “aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja mencakup sebagai berikut: kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab”.

Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya, maka hasil akhir dalam tugas yang di kerjakan tidak akan memuaskan. Motivasi terbentuk dari tingkah laku (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan” (Mangkunegara, 2012:61).

Selanjutnya disiplin bertujuan untuk memperkuat pegawai dalam mempertahankan kinerjanya. Dengan adanya disiplin diharapkan pegawai patuh terhadap aturan-aturan yang ditentukan oleh organisasi atau suatu perusahaan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. “Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal” menurut Sedarmayanti (2001:15).

Menurut Robbins (2006:139) istilah “kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Jika seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menggambarkan perilaku kerja yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, sebaliknya jika seseorang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan perilaku kerja yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui deskripsi dari motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan, dan kinerja pegawai negeri sipil kec. Lowokwaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil kec. Lowokwaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil kec. Lowokwaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil kec. Lowokwaru
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil kec. Lowokwaru secara simultan.

TINJAUAN TEORI PENELITIAN TERDAHULU

Astuti (2005) penelitian yang mengambil judul tentang pengaruh kepercayaan pada atasan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada pegawai PEMKAB Kendal). Hasil pengujian hipotesis secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa kepercayaan pada atasan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemerintah Kabupaten Kendal.

Utama (2010) yang meneliti mengambil judul Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Negara. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan sistem kompensasi menunjukkan hasil signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian menunjukkan secara parsial maupun simultan.

Perdana (2012) penelitian ini mengambil judul tentang Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Kedungliwung Wuni Kabupaten Pekalongan. Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Kedungliwung Wuni Kabupaten Pekalongan

Akbar (2014) penelitian ini dengan judul Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. Hasil analisis dan pembahasan penelitian ini

dapat dibuat kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan dan kepuasan pegawai negeri sipil di Lingkungan kecamatan Tambaksari Surabaya. Sedangkan motivasi pegawai negeri sipil tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Tambaksari Surabaya.

Rakasiwi (2014) penelitian yang mengambil judul pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi empiris pada satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar

Sundari (2014) yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Cerme Kabupaten Gresik. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik

Permana (2015) yang berjudul pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Regional I Badan Kepegawaian negara Jogjakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Regional I Badan Kepegawaian negara Jogjakarta.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Hasibuan (2010:94) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

MOTIVASI KERJA

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:99), “Motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang”. Motivasi adalah suatu dorongan untuk mencapai tujuan atau target yang diinginkan.

DISIPLIN KERJA

Menurut Hasibuan (2010:193) berpendapat bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

KEPUASAN KERJA

Handoko (2001:193) menyatakan bahwa “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Mangkunegara (2012:117) juga mengemukakan bahwa “kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan”.

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 :Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil kec. Lowokwaru
- H2 :Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil kec. Lowokwaru
- H3 :Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil kec. Lowokwaru
- H4 :Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil kec. Lowokwaru

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah *Explanatory Research* (penelitian penjelasan). “*Explanatory Research* yaitu penelitian yang mempengaruhi antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya” Sugiyono (2013:06)

Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada Pegawai Negeri Sipil yang terletak di jalan Cengger Ayam 1 No.12 Tulusrejo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang , Jawa Timur.

Waktu Penelitian

Penelitian telah di laksanakan pada bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi penelitian pada pegawai negeri sipil kecamatan Lowokwaru. Dengan jumlah 32 orang pegawai, yang terdiri dari 17 wanita dan 15 pria. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel total atau *sampling jenuh* seperti yang di ungkapkan oleh Sugiyono (2013:126) bahwa “*sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

DEFINISI KONSEP DAN OPERASIONAL VARIABEL

1. Kinerja

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (Hasibuan, 2010:94)

2. Motivasi Kerja

“Motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang” (Sofyandi dan Garniwa, 2007:99)

3. Disiplin Kerja

“Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2010:193)

4. Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka” (Handoko, 2001:193)

Operasional Variabel

1. Kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama
2. Motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan
3. Disiplin Kerja meliputi mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi
4. Kepuasan Kerja meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu, kepuasan terhadap supervisi dari atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kesempatan promosi.

SUMBER DAN METODE PENELITIAN

Sumber Data

1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sekaran (2011:242) “data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi”.

2. Data Sekunder

Sekaran (2011:76) “data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada”.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan satu set pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:240) “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam peneltian ini diperoleh hasil bahwa instrumen variabel motivasi kerja, disiplin kerja,kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Lowokwaru adalah valid, karena terbukti bahwa r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian tersebar normal atau tidak.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,68230153
Most Extreme Differences	Absolute	,140
	Positive	,140
	Negative	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,791
Asymp. Sig. (2-tailed)		,559

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil pengujian bahwa Asymp.sig sebesar 0,559 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji *Multikolinieritas*

Coefficients

Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1(Constant)			
	,254	,982	1,018
	,803	,962	1,039
	,005	,960	1,042

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel motivasi kerja (X_1) adalah sebesar 1,018 yang artinya lebih kecil dari 10 dengan nilai *tolerance* $0,982 > 0,1$, nilai VIF variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1,039 dengan nilai *tolerance* $0,962 > 0,1$ dan nilai VIF variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 1,042 dengan nilai *tolerance* $0,960 > 0,1$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi *multikolinieritas*.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji *Heteroskedastisitas*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,807	2,147		-1,774	,087
Motivasi	,025	,052	,082	,478	,636
Disiplin	,146	,084	,302	1,741	,093
Kepuasan	,103	,071	,252	1,448	,159

Sumber: Data diolah tahun 2018

Dari tabel diatas diketahui tingkat signifikan variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,636, variabel disiplin kerja sebesar 0,093, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,159 memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji *heteroskedastisitas* dari ketiga variabel menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas* karena tingkat signifikan semua variabel independen $> 0,05$.

Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constan)	10,043	4,687		2,143	,041
Motivasi	,133	,114	,187	1,165	,254
Disiplin	-,046	,183	-,041	-,252	,803
Kepuasan	,476	,156	,495	3,056	,005

Sumber: Data diolah tahun 2018

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a =Konstanta sebesar 10,043 artinya jika variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya 10,043
- b_1 =Tidak dapat di interprestasikan karena nilai signifikan $\geq 0,05$, artinya hasil tidak signifikan.
- b_2 =Tidak dapat di interprestasikan karena nilai signifikan $\geq 0,05$, artinya hasil tidak signifikan.
- b_3 =Nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (X_3) positif, artinya pada saat kepuasan naik maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh signifikan

Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t

Hasil Uji t

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,043	4,687		2,143	,041
Motivasi	,133	,114	,187	1,165	,254
Disiplin	-,046	,183	-,041	-,252	,803
Kepuasan	,476	,156	,495	3,056	,005

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Dari tabel uji t dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil t uji motivasi kerja (X1) sebesar 1,165 dengan tingkat signifikan 0,254 mampu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Lowokwaru
- 2) Hasil t uji disiplin kerja (X2) sebesar -,252 dengan tingkat signifikan 0,803 mampu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Lowokwaru
- 3) Hasil t uji kepuasan kerja (X3) sebesar 3,056 dengan tingkat signifikan 0,005 mampu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Lowokwaru.

b. Uji Statistik F

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,484	3	12,161	3,881	,019(a)
	Residual	87,734	28	3,133		
	Total	124,219	31			

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.15 nilai Sig. sebesar 0,019 yaitu lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan terdapat pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Lowokwaru

Implikasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti membahas tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu:

a. Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini motivasi kerja tidak dapat memberikan dampak penting terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2014).

Berdasarkan temuan di lapangan, pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa gaji merupakan kebutuhan yang paling dibutuhkan oleh pegawai negeri sipil Kecamatan Lowokwaru. Sementara jika dilihat dari teori Maslow mereka lebih memandang atau mementingkan kebutuhan fisiologis saja. Jika kebutuhan finansial mereka belum terpenuhi maka secara tidak langsung kebutuhan lainnya seperti *non fisiologi* juga sulit untuk terpenuhi. Pegawai kecamatan lowokwaru beranggapan walaupun motivasi kerja mereka tinggi namun tidak berdampak pada finansial mereka. Misalnya salah satu penyebab yaitu gaji PNS dalam kurun waktu 3 tahun ini tidak ada peningkatan, sehingga membuat kinerja mereka menurun.

b. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini disiplin kerja kerja tidak dapat memberikan dampak penting terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi (2014).

Berdasarkan temuan di lapangan, walaupun sanksi yang diterapkan dalam instansi cukup tegas namun tidak dibarengi dengan pengawasan yang baik. Oleh karena itu peraturan sebagian besar tidak dihiraukan oleh pegawai. Misalnya pegawai yang sudah absen (*fingerprnt*) tetapi kemudian meninggalkan instansi tanpa ada pemberitahuan dan kembali lagi saat absen menjelang pulang. Hal ini disebabkan karena beban pekerjaan yang masih tahap ringan. Dengan kata lain hal ini terjadi karena ada beberapa pegawai yang belum dapat mengimplementasikan kedisiplinan dengan baik. Namun hal ini tidak terjadi bagi semua pegawai, melainkan hanya terjadi secara minoritas.

c. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini kepuasan kerja memberikan dampak penting terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Lowokwaru. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2005), Perdana (2012), Akbar (2014), Rakasiwi (2014), Permana (2015).

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, interaksi dengan atasan, gaji, dan lingkungan kerja.

Simpulan

1. Variabel kinerja yang dibentuk oleh kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama ditunjukkan oleh kuantitas kerja dan kehadiran direfleksikan saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan saya datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai.

Variabel motivasi kerja yang dibentuk oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri ditunjukkan oleh kebutuhan fisiologis direfleksikan gaji yang diterima telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.

Variabel disiplin kerja yang dibentuk oleh mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi ditunjukkan oleh mematuhi semua peraturan perusahaan direfleksikan instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan

Variabel kepuasan kerja yang dibentuk oleh kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu, kepuasan terhadap supervisi dari atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kesempatan promosi ditunjukkan oleh kepuasan terhadap supervisi dari atasan direfleksikan komunikasi antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik.

2. Motivasi Kerja memiliki dampak tidak penting terhadap kinerja pegawai negeri sipil kecamatan lowokwaru.
3. Disiplin Kerja memiliki dampak tidak penting terhadap kinerja pegawai negeri sipil kecamatan lowokwaru.
4. Kepuasan Kerja memiliki dampak penting terhadap kinerja pegawai negeri sipil kecamatan lowokwaru.
5. Motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja secara bersamaan memiliki dampak penting terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru

Saran

1. Berdasarkan dengan hasil penelitian, dengan jawaban responden dari item pernyataan karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan dan institusi memberikan kesempatan untuk beraktualisasi diri memiliki nilai yang paling rendah diantara variabel pernyataan yang lain, dapat disarankan bahwa atasan perlu memberikan kebutuhan yang inginkan pegawai. Agar pegawai bersemangat dalam mengerjakan beban tugas yang diberikan. Serta perlu adanya dukungan (*suport*) kepada pegawai untuk dapat memberikan kesempatan agar dapat berkarya sesuai dengan yang diinginkan.
2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan dengan menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karena penelitian ini hanya mempengaruhi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Akbar, Dimas. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal*, Vol. 2, No.1
- Astuti, Retno. (2005). Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Perogram Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Perdana, Artika. (2012). Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Kedungliwung Wuni Kabupaten Pekalongan. *Skripsi*. Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Uiversitas Diponegoro Semarang.



- Permana, Rachmat. (2015). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Regional I Badan Kepegawaian negara Jogjakarta. *Tesis*. Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi UPN Veteran Yogyakarta.
- Rakasiwi, Galih. (2014). Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: C.V Mandar Maju
- Sekaran, Uma. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sofyandi & Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sundari. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Wijaya Putra Surabaya
- Utama, Donny. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Negara. *Tesis*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Publik Jakarta.

*Gita Lestari Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**Dr. Hadi Sunaryo, S.E., M.M. Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma

**M. Khoirul ABS, S.E., M.M. Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma