

Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**Eris Harismasakti* Nardi****

* Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

* Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info**Keywords:***Satisfaction, Work Motivation, Discipline and Employee Performance***Corresponding Author:**

erisharismasakti@latansamashiro.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of satisfaction, work motivation, and discipline on employee performance, both partially and simultaneously. The method used in this research is descriptive analysis with a quantitative approach. The total population in this study were 73 populations and the sampling technique used was saturated sampling technique. Data collection techniques in this study were through the distribution of questionnaires and library data. The data analysis model used in this study includes: normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, and autocorrelation test. The hypothesis test used in this study includes: multiple linear regression analysis, correlation coefficient, simultaneous correlation, coefficient of determination, t test and f test. Based on the results of the linear regression test with satisfaction with employee performance, a value of 0.559 is obtained, work motivation on employee performance is obtained a value of 0.540 and the discipline variable on employee performance is obtained a value of 0.163. Based on the results of the correlation coefficient test, the value of satisfaction with employee performance is 0.556, the value of work motivation on employee performance is 0.505 and discipline to employee performance is 0.100. Based on the Hajj, the coefficient of determination obtained the Adjusted R Square value of 0.327. Based on the results of the t test that has been carried out, the satisfaction variable has a positive and significant effect on employee performance. The work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance and the discipline variable has no positive and insignificant effect on employee performance. In this study, the significant level was taken = 5% or = 0.05, there was an Fcount value of 12.676 and a Ftable value of 2.74. These results show the value of Fcount (12.676) > Ftable (2.74) with a significance value of 0.000 < 0.05. This means that together Satisfaction, Work Motivation, and Discipline have a positive and significant effect on employee performance. Based on data analysis, it can be concluded that partial satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. While Discipline has no positive and insignificant effect on employee performance. And simultaneously (together) Satisfaction, Work Motivation and Discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Desa Dikecamatan Lebakgedong Kabupaten Lebak. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini ada 73 populasi dan teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui penyebaran kuesioner dan data pustaka. Model analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi : uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Uji hipotesis yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi : analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, korelasi simultan, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda kepuasan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai sebesar 0,559, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai sebesar 0,540 dan pada variabel disiplin terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai sebesar 0,163. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai kepuasan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,556, nilai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,505 dan disiplin terhadap kinerja pegawai bernilai 0.100. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,327. Berdasarkan hasil uji t yang telah di lakukan, variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel disiplin tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini di ambil tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$, terdapat nilai Fhitung sebesar 12,676 dan nilai Ftabel sebesar 2,74. Hasil ini menunjukkan nilai $F_{hitung} (12,676) > F_{tabel} (2,74)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa secara bersama-sama Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis data dapat di simpulkan bahwa Kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Disiplin tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan (bersama-sama) Kepuasan, Motivasi Kerja dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

The Asia Pacific Journal of Management Studies
Volume 9 Nomor 1
Januari – April 2022
Hal. 9 - 18
©2022 APJMS. All rights reserved.

Pendahuluan

Pada masa sekarang ini, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan instansi pemerintahan. Pada semua instansi pemerintahan pastinya ingin mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik untuk menciptakan keefesiensian kerja yang pada akhirnya bisa memajukan dan dapat tercapainya tujuan instansi pemerintahan itu sendiri. Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2021:10) menyatakan bahwa,

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni untuk mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar bisa lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. “Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil” (Wibowo, 2010:7). Torang (2012:118) menegaskan

bahwa, “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”. “Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya” (Sunyoto 2012:18). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai ialah rasa kepuasan kinerja, motivasi kerja yang dapat memberikan dampak baik terhadap kinerja dan faktor kedisiplinan supaya pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang telah dibuat.

“Kepuasan kerja adalah sikap yang umum terhadap pekerjaan seseorang, yang memperlihatkan 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 negative tentang pekerjaannya” (Siagian 2012:295). Wijono (2011:98) memiliki pendapat bahwa, “kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya”. Sedangkan pendapat dari Mangkunegara (2011:117) menyatakan bahwa, “kepuasan kerja itu berhubungan dengan dimensi seperti turn over, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan”.

Motivasi menurut Wibowo (2010:378) bahwa, “motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian

tujuan atau goal directed behavior. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi”. Wibowo (2010:379) memiliki pendapat bahwa, “motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hetami (2008) yang meneliti pengaruh motivasi, kemampuan, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada sebuah Persero Asuransi. Dalam penelitiannya memiliki tujuan yaitu untuk Memperoleh hubungan pengaruh variabel motivasi, kemampuan, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja seseorang terhadap kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Metode penelitian yang digunakan oleh Hetami yaitu eksplanatori, yang hasil penelitiannya tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin, kemampuan dan disiplin, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja, kemampuan dan kinerja, serta terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara disiplin dan kinerja.

Salah satu faktor lainnya yang paling berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. “Karena disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut” (Siagian 2012:305). Dalam suatu perusahaan disiplin merupakan salah satu bentuk pelatihan yang berupaya untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dengan cara meningkatkan prestasi kerjanya.

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak mudah dipisahkan Peranan sumber daya manusia sangatlah

penting hubungannya dengan organisasi baik dalam organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Setiap organisasi berusaha mengembangkan kemampuan pegawai dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para pegawai. Suatu cara tempuh bahwa organisasi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah, tidak hanya menciptakan motivasi kerja yang tinggi saja tetapi faktor disiplin kerja juga sangat mempengaruhi. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong peningkatan kinerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, serta masyarakat pada umumnya.

Pada penelitian kali ini, lokasi yang akan digunakan untuk penelitian adalah Kantor Desa yang berada di Kecamatan Lebakgedong Kabupaten Lebak, Banten. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepuasan, motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor Desa yang berada di Kecamatan Lebakgedong. Kantor desa yang dijadikan tempat penelitian antara lain yaitu Kantor Desa Lebak Situ, Kantor Desa Ciladaeun, dan Kantor Desa Banjarsari, Kantor Desar Banjar Irigasi, Kantor Desa Lebaksangka dan Kantor Desa Lebakgedong.

Untuk itu, peneliti melakukan observasi melalui wawancara prapenelitian guna menggali data dan fakta yang terkait dengan variabel penelitian. Berdasarkan hasil observasi prapenelitian kepada sekertaris desa, peneliti memperoleh fakta atau fenomena berupa :

Terkait kepuasan, peneliti mendapatkan informasi dari sekertaris desa mengatakan bahwa sarana kerja yang masih kurang seperti laptop dan komputer, hal ini akan mengambat pekerjaan para pegawai dan minimnya peluang promosi kenaikan jabatan.

Peneliti juga mendapatkan informasi terkait motivasi kerja, bahwa terdapat pegawai yang menganggap bahwa pekerjaan hanyalah sebuah rutinitas, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai terlihat kurang bersemangat. Masih terkait motivasi kerja, pegawai merasa kurang mendapat pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja mereka. Hal ini terlihat ketika pegawai telah menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka kurang mendapat apresiasi dari atasan. Oleh karena itu, perlu ada pembuktian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan, motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai khususnya pada kantor desa yang berada di kecamatan lebakgedong, apakah pengaruhnya besar atau kecil dan hubungannya kuat atau lemah.

Kinerja Pegawai

Menurut Wilson Bangun (2012:231), “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan atau instansi yaitu dengan sistem manajemen kinerja yang baik. Sistem manajemen kinerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Rivai & Basri dalam Harsuko (2011) menegaskan kinerja sebagai berikut :

Kinerja karyawan apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

“Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya” (Sunyoto, 2012:18). Kinerja karyawan merupakan perwujudan dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

“Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, keahlian, dan kemampuan bekerja sama” (Mathis & Jackson, 2009:378). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi kurun waktu tertentu serta dapat diukur.

Kepuasan

Kepuasan kerja Menurut Hasibuan (2021:202) mengatakan bahwa kepuasan kinerja adalah sebagai berikut : kepuasan kerja (*job statisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan

kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2006:202), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

Menurut Siagian (2012:295), “kepuasan kerja yaitu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Menurut Moh.As’ad dalam Sunyoto (2012:26), “kepuasan kerja (*job statisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan diatas penulis dapat mengambail kesimpulan bahwa kinerja adalah sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya, dan keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.

Adapun teori yang mengenai tentang kepuasan kerja dan menjadi landasan dipenelitian ini yaitu menggunakan *Two-factory Theory*. Menurut Wibowo (2012 : 503) mengatakan bahwa , “teori dua faktor ini merupakan teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan suatu bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*”.

Motivasi Kerja

Setiap pegawai pastinya memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan baik, tidak dapat di pungkiri bahwa berhasil atau tidaknya operasional perusahaan atau instansi pemerintahan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh pemimpin yang baik didalam memberikan motivasi kepada

pegawainya. Motivasi sangatlah penting didalam suatu organisasi perusahaan atau instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, untuk lebih jelasnya dibawah ini ada kutipan mengenai pengertian dari motivasi kerja.

Menurut Robbins (2007) bahwa definsisi motivasi kerja itu sebagai berikut : Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu.

Winardi (2007) menegaskan bahwasannya motivasi kerja itu sebagai berikut : Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawannya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Sedangkan wilson bangun (2012:313) menegaskan bahwa, “motivasi adalah suatu tindakan yang memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan suatu tugas pemimpin untuk memengaruhi orang lain atau karyawannya didalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan”.

Dari beberapa pengertian para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor pendorong yang ada didalam diri manusia untuk melakukan atau tidak melakukan suatu

kegiatan atau aktivitas tertentu.

Disiplin

“Disiplin adalah kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”, (Hasibuan, 2006:193). Menurut Sinungan (2003:145) mengatakan disiplin itu sebagai berikut : Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Afandi (2018:12) menegaskan, “disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Adapun definisi lain mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:129) bahwa, “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan prosedur atau cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, menurut (Reseffendi, 2010:33) menyatakan bahwa “penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara, atau angket mengenai keadaan sekarang ini, dan mengenai objek yang sedang diteliti”.

Untuk pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian

kuantitatif, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2017:8) bahwa : metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotesis yang telah ditentukan.

Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh penulis untuk mengukur tingkat pengaruh kepuasan, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor desa di kecamatan lebakgedong.

Populasi

Menurut Sugiyono (2012:117) menegaskan bahwa, “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Di dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan kantor desa di kecamatan lebakgedong Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor desa yang ada di kecamatan lebakgedong yang berjumlah 73 orang. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor desa yang berada di kecamatan lebakgedong sebanyak 73 orang.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh antara kepuasan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor desa di Kecamatan Lebakgedong.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai kepuasan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,559. Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi dengan nilai sig. (2-tailed) antara kepuasan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,556.

Berdasarkan hasil uji hipotesis tingkat signifikansi sebesar 5% dan hasil SPSS kepuasan signifikansi diperoleh sebesar 0,005 maka nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dan hasil thitung sebesar 2,917 kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan menentukan nilai t pada tabel distribusi t. Pada nilai signifikan 5% ttabel $Df = n-k (73-3 = 70)$, sehingga diperoleh ttabel 1,99444 dengan demikian H1 diterima karena t hitung $> t$ tabel ($2,917 > 1,99444$) artinya kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Elviana Z. Made, Muhammad Hidayat, Sylvia Sjarlis, 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yaitu oleh (Nada Rahmah Dani Kaltsum, Renny Husniati dan Alnisa Min Fadlilah, 2021). Hasil pengujian terhadap variabel kepuasan secara parsial memperoleh hasil bahwa variabel kepuasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yaitu oleh (Udik Yudiono, Farida Marwia, 2017). Hasil pengujian terhadap variabel kepuasan secara parsial memperoleh hasil bahwa variabel kepuasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti adanya hubungan searah antara kepuasan dan kinerja pegawai.

Pengaruh antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor desa di Kecamatan Lebakgedong.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,540.

Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi dengan nilai sig. (2-tailed) antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,505. Berdasarkan hasil uji hipotesis tingkat signifikansi sebesar 5% dan hasil SPSS motivasi kerja signifikansi diperoleh sebesar 0,033 maka nilai signifikansi $0,033 < 0,05$ dan hasil thitung sebesar 2,172 kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan menentukan nilai t pada tabel distribusi t. Pada nilai signifikan 5% ttabel $Df = n-k (73-3 = 70)$ sehingga diperoleh ttabel 1,99444 dengan demikian H2 diterima karena t hitung $> t$ tabel ($2,172 > 1,99444$) artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Suwardi dan Joko Utomo, 2011). Dari hasil penelitian ini bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yaitu oleh (Suparno Sudarwati, 2014). Hasil pengujian terhadap variabel motivasi kerja secara parsial memperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yaitu oleh (Merrel C. Lomban, Silvy Mandey, Mac Donald Walangitan 2015). Hasil pengujian terhadap variabel motivasi kerja secara parsial memperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti adanya hubungan searah antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Pengaruh antara disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor desa di Kecamatan Lebakgedong.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 0,163. Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi dengan nilai sig. (2-tailed) antara disiplin (X3) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,100.

Berdasarkan hasil uji hipotesis tingkat signifikansi sebesar 5% dan hasil SPSS motivasi kerja signifikansi diperoleh sebesar 0,508 maka nilai signifikansi $0,381 > 0,05$ dan hasil thitung sebesar 0,882 kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan menentukan nilai t pada tabel distribusi t. Pada nilai signifikan 5% ttabel $Df = n-k (73-3 = 70)$ sehingga diperoleh ttabel 1,99444 dengan demikian H3 ditolak karena t hitung $< t$ tabel ($0,882 < 1,99444$) artinya disiplin tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Gita Lestari, Hadi Sunaryo, A. Agus Priyono, 2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yaitu oleh (Radytia Novian Pradipta, 2020). Hasil pengujian terhadap variabel disiplin secara parsial memperoleh hasil bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yaitu oleh (Bagas Baskoro, Abd.Kodir Djaelani, M.Khoirul, 2019). Hasil pengujian terhadap variabel disiplin secara parsial memperoleh hasil bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai. Yang berarti disiplin kerja kerja tidak dapat memberikan dampak penting terhadap kinerja pegawai kantor desa di Kecamatan Lebakgedong.

Pengaruh antara Kepuasan, Motivasi Kerja dan Disiplin secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Lebakgedong.

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) yaitu sebesar 0,813 yang berarti data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square 0,327. Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.15 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 12,676 (Sig. 0,000) sedangkan nilai Ftabel dengan degree of freedom (df) level significance 0,05 atau 5% sebesar 2,74 sehingga nilai Fhitung 12,676 > Ftabel 2,74 dan nilai signifikansi sebesar (0,000 < 0,05) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Kepuasan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang artinya H4 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Ady Widyaksa Putra dan Ruzikna, 2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) Kepuasan, Motivasi Kerja dan Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yaitu oleh (Ahda Safitri, Trusti Wismantari, Vina Hermawati, dan Innocentius Bernarto, 2021). Kepuasan, Motivasi Kerja dan Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai..

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di bahas, maka dapat di ambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Lebakgedong.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Lebakgedong.
3. Disiplin tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Lebakgedong.
4. Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Lebakgedong.

Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar Instansi Kantor Desa dapat lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja seluruh pegawainya. Seperti senantiasa mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki berupa memberikan pemahaman terhadap aturan yang ada dan selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawai serta meningkatkan tanggung jawab kepada seluruh pegawai pentingnya sebuah kualitas pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Daftar Pustaka

- Ady Widyaksa Putra dan Ruzikna, (2014). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja. Jurnal Administrasi Pembangunan.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahda Safitri, dkk, (2021). Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh positif disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PNS generasi Y di Kementerian

- Perdagangan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*
- Bagas Baskoro, Abd.Kodir Djaelani, M.Khoirul, (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Darsono & Siawandoko. (2021) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*”, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Elviana Z. Made, Muhammad Hidayat, Sylvia Sjarlis, (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Analisis Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gita Lestari, Hadi Sunaryo, A. Agus Priyono, (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2013) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar A.A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mathis, L. Robert & Jhon Jackshon. (2009) “*Human Resource Management*”, Salemba Empat, Jakarta.
- Merrel C. Lomban, Silvy Mandey, Mac Donald Walangitan (2015). Pengaruh Motivasi, Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Manado. *Jurnal EMBA*.
- Nada Rahmah, dkk (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. *Jurnal Bussines Management*.
- Priyantono, Duwi. (2010), “*Paham analisa statistik drngan SPSS*”. Mediakom, Yogyakarta.
- Radytia Novian Pradipta, (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Robbins, P. Stephen, (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Edisi Kedua Belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian. P. Sondang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Suparno Sudarwati, (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Pradigma*.
- Udik Yudiono, Farida Marwia, (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal JIP Vol.7*.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta.