



Artikel masuk:
24 April 2022
Artikel diperbaiki:
6 Juni 2022
Artikel diterima:
30 Juni 2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Lindawati¹, Djaelani Susanto²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

E-mail Korespondensi: djaelani@mercubuna-yogya.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation, work discipline and job satisfaction on the performance of the Yogyakarta Manpower and Transmigration Office employees. This type of research is included in quantitative research. The data used in this study is primary data, this study used a questionnaire as a data collection technique and the sample used was 60 respondents. With a non-probability sampling technique, the calculation process is assisted by the Statistical Package for Social Science (SPSS) 23 software application program for Windows. The results in this study indicate that the variable of work motivation has no effect on employee performance, while the variables of work discipline and job satisfaction have a positive effect on employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengambilan data dan sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Dengan teknik non probability sampling, proses perhitungan dibantu dengan program aplikasi software Statistical Package for Social Science (SPSS) 23 for Windows. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia harus matang dimulai dari awal karena akan sangat menentukan keberlangsungan perusahaan. Menurut Ekhsan (2019), Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), Peran manajemen sumber daya manusia sendiri

sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang paling penting dan sangat menentukan dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Pada dasarnya suatu organisasi memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan (Saputra, Kuncoro and Almunfarajah, 2016). Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja dengan sesuai perannya dalam sebuah perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan pegawai sebagai penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja harus dikelola oleh perusahaan itu sendiri agar bisa mengukur kinerja para pegawai. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang positif dapat tercapai jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi tiga faktor utama yaitu motivasi, disiplin dan kepuasan kerja merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan.

Motivasi kerja akan berpengaruh pada pegawai dalam melaksanakan aturan dari perusahaan. Motivasi sendiri memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan mental (Fahmi and Saputra, 2015). Dari motivasi perusahaan bisa memberikan daya semangat atau bisa juga memunculkan gairah berkerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2008). Motivasi adalah sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha mencapai satu tujuan. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan (Wibowo 2015,)

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Menurut Hasibuan (2017), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat para pegawai. Disiplin kerja seseorang tidak hanya dilihat dari absensi kehadiran, tetapi bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakannya pekerjaannya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi tentu tidak akan menunda-nunda pekerjaannya dan akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meski tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan (2014)). Kepuasan kerja memiliki peran yang penting dan menonjol bagi setiap perusahaan, kepuasan kerja akan berperan memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Pegawai akan memiliki

kepuasan kerja jika dengan bekerja mereka mampu memiliki motivasi kerja. Artinya perusahaan perlu memperhatikan tingkat kebutuhan pegawai nya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai memiliki kepuasan, sehingga merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian pegawai telah mendapatkan apa yang diperolehnya dengan kinerja nya yang tinggi tersebut. Maka perusahaan akan mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan observasi awal pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY masalah yang terjadi saat ini merupakan fenomena dilapangan yang mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY belum memiliki tingkat kinerja yang optimal sehingga ditemukan beberapa masalah yang bisa dikatakan menjadi penyebab tingkat kinerja pegawai kurang optimal. pada instansi ini motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai masih kurang sehingga banyak dari pegawai kurang mempunyai semangat dan motivasi dikarenakan kurangnya perhatian dari atasan padahal motivasi kerja pada seorang pegawai sangat mempengaruhi kinerja mereka. Kemudian pada disiplin kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini masih belum melakukan disiplin yang baik misal nya sering terjadi disiplin jam kerja pada pegawainya yang masih belum mengikuti aturan seperti pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan, dan rasa tanggung jawab pada pekerjaan juga masih kurang serta tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY masih rendah, kepuasan kerja dalam bentuk ruangan dan fasilitas kerja yang belum lengkap serta kepuasan dalam bentuk pengembangan karir pada setiap pegawai juga minim.

PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Mangkunegara (2017), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performace* atau *actual performace* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugas nya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari ogaanisasi tersebut tempat individu bekerja Umam (2018). Melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya disebut dengan kinerja Wibowo (2017).

Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain '*moevere*' yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja sungguh-sungguh. Berikut ini menurut beberapa pendapat para ahli mengenai motivasi kerja (Hasibuan, 2009) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan

Batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani & Rosidah, 2018).

Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin tinggi. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Dr. Malayu S.P Hasibuan (2012), disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno, Edi (2014: 89) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan menurut Rivai, kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2009:824)

Menurut Mangkunegara (2002) indikator kedisiplin terdapat empat macam yaitu :

1. Tanggung jawab, setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan
2. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi pegawai untuk bertindak efektif dan berfikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana efektif dan berfikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
3. Kerja sama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
4. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Kerja adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul setelah membandingkan persepsi atau kesannya terhadap kepuasan kerja atau hasil kerja. Sedangkan Oliver mendefinisikan kepuasan sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kepuasan kerja atau hasil yang dirasakan dengan harapan (Handoko 2003).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Berdasarkan analisis uraian variabel motivasi menunjukkan bahwa indikator hasil terbaik memberikan kontribusi terbesar terhadap pembentukan variabel motivasi, yaitu karyawan dapat mencapai hasil terbaik dalam bekerja. di perusahaan karena karyawan menganggap rekan kerja penting untuk meminta bantuan tetapi tidak selalu menunggu perintah rekan kerja

memberikan hasil terbaik berdasarkan hasil penelitian (Munawaroh et al 2020), bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1 : Diduga variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

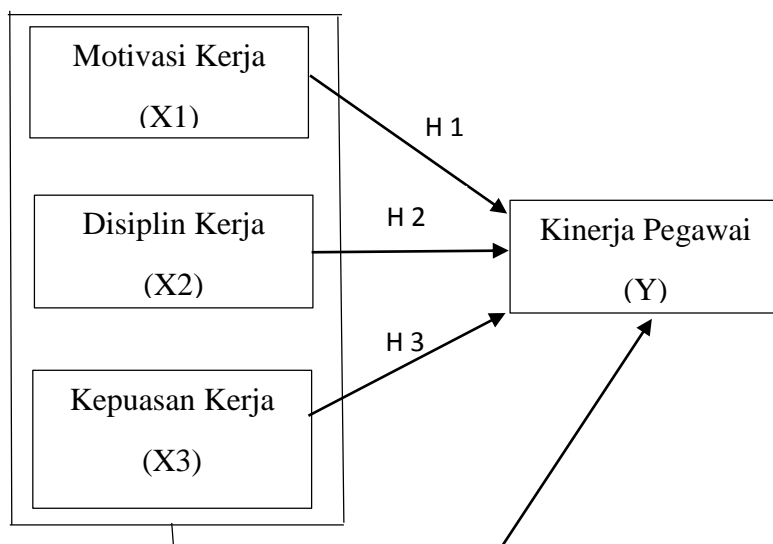
Berdasarkan analisis uraian variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan bertindak adil dan mengawasi memberikan kontribusi terbesar terhadap pembentukan variabel disiplin kerja, yaitu pemimpin selalu bertindak adil dan mengawasi pekerjaan. karyawan sehingga tercipta kedisiplinan yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian (Munawaroh et al 2020), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2 : Diduga variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Menurut hasil analisis kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Pelayaran XYZ secara umum termasuk dalam rentang kriteria. Kinerja pegawai pada umumnya termasuk dalam rentang kedua kriteria tersebut, namun pelaksanaannya belum berjalan secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian (Octaviannand et al 2017), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga variabel Kepuasan Kerja berepengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya ialah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2015), menjelaskan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil dari responden berdasarkan kuesioner maupun wawancara secara langsung dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY yang sebanyak 102 orang. Dan dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 59 persen, sehingga sampel penelitian sebesar 60 responden. Dikarenakan tidak semua populasi dijadikan sampel dengan kriteria pegawai yang melakukan WFO berdasarkan ketentuan dari instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. oleh karena itu peneliti memilih metode quota sampling dengan menetapkan pertimbangan yang harus dipenuhi oleh sampel. Dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan tekni non probability sampling dengan metode quota sampling.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu yang diambil dari responden berdasarkan kuesioner maupun wawancara secara langsung. Data ini berisi variabel penelitian yang diuji sesuai kerangka pemikiran yang ada yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan tekni uji regresi berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Hasil Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien consta sebesar 4,981 yang artinya variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai arah koefisien yang positif terhadap kinerja. Dan koefisien motivasi kerja 0,045, koefisien disiplin kerja 0,306 dan koefisien kepuasan kerja 0,413.

Tabel 1. Coefisien dan Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
Constant	4.981	2.302		2.164	.035
Motivasi Kerja	.045	.113	.056	.403	.689
Disiplin Kerja	.306	.121	.335	2.524	.014
Kepuasan Kerja	.413	.105	.437	3.945	.000

1. Uji Hipotesis 1 (X1)

Dari Tabel 1 pengujian hipotesis motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,403 dan nilai t tabel sebesar 2,003 sehingga nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel atau $0,403 < 2,003$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o yang berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2. Uji Hipotesis 2 (X_2)

Tabel 1 pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,524 dan nilai t hitung sebesar 2,003 sehingga nilai t lebih besar dari nilai t tabel atau $2,524 > 2,003$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Uji Hipotesis 3 (X_3)

Tabel 1 pengujian hipotesis kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,945 dan nilai t tabel sebesar 2,003 sehingga nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau $3,945 > 2,003$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	94.064	3	31.355	16.484	.000
Residual	106.519	56	1.902		
Total	200.583	59			

Berdasarkan hasil uji F nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai secara simultan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh dengan nilai f hitung sebesar 16,484 dan nilai f tabel sebesar 2,76 sehingga nilai f hitung $>$ f tabel atau $16,484 > 2,76$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685	.469	.441	1.37918

Berdasarkan Tabel 3 besarnya adjusted R square sebesar 0,441 sama dengan 44,1 % variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja

sedangkan sisanya sebesar 55,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Melalui hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa nilai t hitung variabel sebesar 0,403 dan nilai t tabel sebesar 2,003 sehingga nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel atau $0,403 < 2,003$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima pengujian ini dilakukan secara statistik dan membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. hasil uji statistik dalam penelitian ini diperkuat melalui hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai, dimana mereka mengatakan bahwa kurangnya motivasi, semangat dan kurangnya perhatian dari atasan sehingga hal ini mempengaruhi kinerja para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Munawaroh et al 2020), yang menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan bertindak adil dan mengawasi memberikan kontribusi terbesar terhadap pembentukan variabel disiplin kerja, yaitu pemimpin selalu bertindak adil dan mengawasi pekerjaan. karyawan sehingga tercipta kedisiplinan yang tinggi dan berpengaruh positif. Melalui hasil statistik dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 2,524 dan nilai t tabel sebesar 2,003 sehingga nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $2,524 > 2,003$ dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Octaviannand et al (2017), Menurut hasil analisis kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Pelayaran XYZ secara umum termasuk dalam rentang kriteria. Kinerja pegawai pada umumnya termasuk dalam rentang kedua kriteria tersebut, namun pelaksanaannya belum berjalan secara optimal dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil statistik penelitian ini diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 3,945 dan nilai t tabel sebesar 2,003 sehingga nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau $3,945 > 2,003$ dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

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

Dari hasil uji F nilai f hitung sebesar 16,484 dan nilai f tabel sebesar 2,76 sehingga nilai f hitung $> f$ tabel atau $16,484 > 2,76$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Bisa dikatakan kinerja pegawai yang baik dipengaruhi pada disiplin kerja dan kepuasan kerja pada setiap pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. meningkatnya kinerja pegawai akan sangat bermanfaat bagi pegawai maupun instansi. Pegawai akan mendapatkan intensif yang diharapkan sesuai dengan kinerja mereka, dan instansi akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.
4. Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil skor terendah dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja, dengan ini perlu adanya motivasi atas pegawai yang bekerja keras karena merasa ada tanggung jawab, selain motivasi kerja, juga harus lebih ditingkatkannya pada semangat para pegawai serta perhatian dari atasan kepada para pegawai agar pegawai termotivasi dan bekerja lebih rajin lagi. Dengan cara atasan harus lebih sering mensupport semangat dalam diri pegawai atau dengan adanya penambahan gaji.
2. Berdasarkan hasil skor pada variabel disiplin kerja, pegawai harus lebih mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu. Dan menetapkan disiplin yang lebih banyak lagi dalam diri pegawai dengan cara selalu menetapkan ketegasan peraturan pada instansi agar pegawai lebih disiplin lagi dan memberikan reward kepada pegawai yang selalu menyelesaikan pekerjaan dengan disiplin. Karena semakin tinggi disiplin kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai yang akan lebih baik lagi.
3. Berdasarkan hasil skor terendah pada variabel kepuasan kerja, perlu adanya fasilitas dan ruangan pekerjaan yang lengkap agar pegawai merasa puas saat bekerja. Memberikan

kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkembang agar mereka puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dengan cara memberikan kesejahteraan pegawai dan fasilitas-fasilitas lainnya yang menjadi kebutuhan dan keinginan pegawai. karena semakin tinggi rasa dan nilai kepuasan bekerja maka tingkat kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

DAFTAR PUSATAKA

- Abdi Mohamad, S., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 9(11), 17009-17016.
- Apalia, E. A. (2017). Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of county education office human resource department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 1-18.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *YUME: Journal of Management*, 3(1).
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Hardani, H. A., Ustiawaty, J., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sykmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif. *Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group*.
- Hasibuan, S.P. M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, rev.ed, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020). The effects of high performance work systems in employees' service-oriented OCB. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102610.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of education and practice*, 8(8), 72-79.
- Fahmi, A.L. and Saputra, A.R.P. (2015) 'Peran Strategi Moderasi Motivasi Dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Independen', *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 3(1), pp. 12-24. Available at: <https://doi.org/10.26486/jpsb.v3i1.457>.

- Saputra, A.R.P., Kuncoro, M.W. and Almunfarijah, A. (2016) 'IBW Kecamatan Cepiring, Kabupaten Kendal: Recovery Ekonomi Pasca Menjadi Tenaga Kerja Indonesia', *Jurnal Abdimas*, 20(1), pp. 19–22.
- Subagja, I. K. (2020). Effect of motivation and job satisfaction on employee performance through working discipline at PT. Bamboo Tirta Engineering. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 28-35.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455-468.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Winarno, W., & Sunaryo, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada pegawai Pt. Anugerah Putra Siantan Songsong Singosari Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(05).
- Yusup, Febrinawati. "Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif." *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7.1 (2018).