

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA**

**Elviana Z. Made<sup>\*1</sup>, Muhammad Hidayat<sup>2</sup>, Sylvia Sjarlis<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>evhizm@gmail.com, <sup>2</sup>hidayat2401@yahoo.com, <sup>3</sup>vivi\_sjarlis@yahoo.co.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan (2) mengetahui variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2020 di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Berdasarkan populasi pegawai di lokasi penelitian sebanyak 108 pegawai maka ditetapkan jumlah sampel yang menjadi responden sebanyak 85 pegawai ( $\alpha=5\%$ ). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan model regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dimana  $t$  hitung sebesar  $2,801 > t$  tabel  $1,990$  dan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dimana nilai  $t$  hitung sebesar  $2,387 > t$  tabel  $1,990$  dan nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$ . Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dimana nilai  $t$  hitung sebesar  $4,449 > t$  tabel  $1,990$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja yang ditunjukkan dengan nilai  $F$  hitung  $27,297 > F$  tabel  $2,717$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $R$  square sebesar  $0,503$  menunjukkan bahwa variabel penelitian yang digunakan mampu menjelaskan variabel kinerja dengan ketepatan  $50,3\%$ . Hasil perhitungan kontribusi relatif menunjukkan bahwa variabel dominan yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una yaitu variabel kepuasan kerja sebesar  $48,11\%$ .

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja, Kabupaten Tojo Una-Una**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine (1) the effect of work discipline, work motivation, and job satisfaction on performance either partially or simultaneously (2) to determine which dominant variables have an effect on employee performance.*

*The study was conducted in December 2020 at the Regional Secretariat Office of Tojo Una-Una Regency. Based on the population of employees at the study site as many as 108 employees, the number of samples who became respondents was 85 employees ( $\alpha = 5\%$ ). The research instrument used a questionnaire that was distributed to respondents. The research method applies a quantitative approach by testing hypotheses*

*using multiple linear regression models.*

*The results show that work discipline partially significant effect on performance where  $t$  count of  $2.801 > t$  table  $1.990$  and a significance value of  $0.006 < 0.05$ . Work motivation has a partially significant effect on performance where the  $t$  value is  $2.387 > t$  table  $1.990$  and the significance value is  $0.019 < 0.05$ . Job satisfaction has a partially significant effect on performance where the  $t$  value is  $4.449 > t$  table  $1.990$  and the significance value is  $0.000 < 0.05$ . The variables of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction simultaneously have a significant effect on the performance variable as indicated by the calculated  $F$  value of  $27.297 > F$  table  $2.717$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The  $R$  square value of  $0.503$  indicates that the research variables used are able to explain the performance variables with an accuracy of  $50.3\%$ . The results of the calculation of the relative contribution show that the dominant variable affecting the employee performance variable at the Regional Secretariat office of Tojo Una-Una Regency is the job satisfaction variable of  $48.11\%$ .*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance, Tojo Una-Una Regency*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi tidak lepas dari pengaruh kinerja pegawainya. Sebab majunya sebuah organisasi ditentukan oleh seberapa baik kinerja dari pegawai tersebut atau seberapa besar hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una perlu dioptimalkan adanya karena sangat penting dalam meningkatkan kemajuan organisasi. Artinya, jika pegawai bisa melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, interaktif dan terpercaya maka tujuan dari organisasi akan bisa tercapai.

Berbagai upaya dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Salah satunya dengan menerapkan sistem absensi elektronik atau disebut dengan *finger print*. Tujuannya agar meningkatkan disiplin pegawai dan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja, dan tentunya berkaitan erat dengan motivasi dari pegawai untuk bersikap rajin dan mengerjakan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Karena sejatinya organisasi berjalan disebabkan adanya tujuan yang ingin dicapai. Sehingga sumber daya manusia harus mampu dikendalikan oleh organisasi untuk kemajuan organisasi tersebut.

Namun berdasarkan hasil pengamatan di lokasi penelitian masih ada pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una yang belum memiliki komitmen yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Sebagian pegawai cenderung kurang disiplin dalam bekerja. Pegawai sering tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja, dan pulang kerja tidak pada waktunya. Tingkat kehadiran pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Kehadiran Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una**

Uraian	Januari	Februari	Maret
Lambat	40 %	32 %	32 %
Pulang Cepat	6 %	7 %	5 %
Tidak Masuk Kerja	6 %	7 %	4 %

Sumber: Absen Elektronik Pegawai pada bulan Januari - Maret 2020

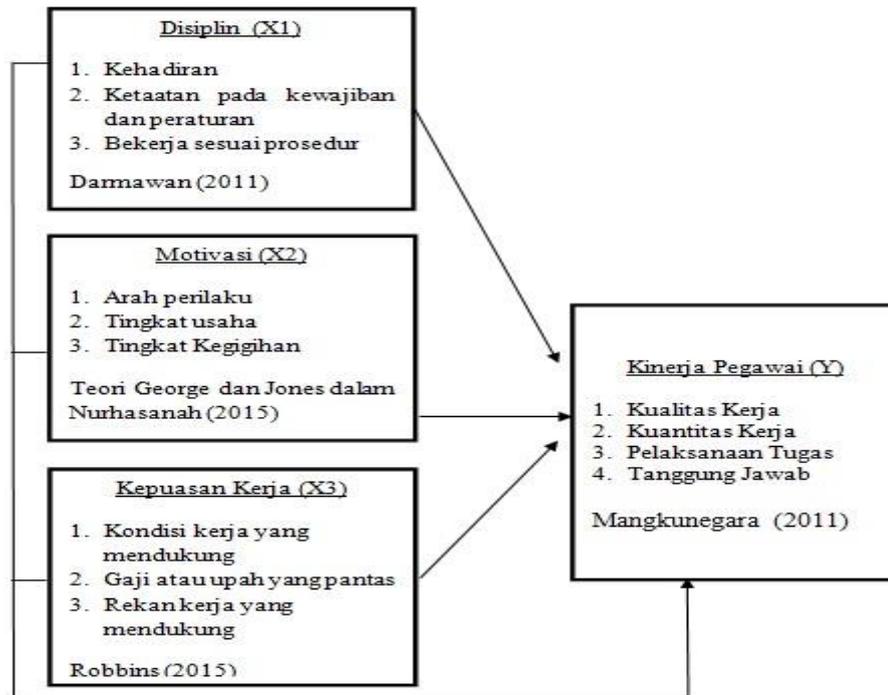
Permasalahan pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una semakin bertambah ditengah situasi pandemi Covid-19 saat ini. Komitmen kerja seorang pegawai tengah diuji. Bagaimana tidak, beberapa program kerja khususnya pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una diberhentikan sementara demi menghentikan penyebaran virus Covid-19 ini. Akan tetapi peraturan tetap mengharuskan pegawai untuk tetap berkomitmen melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi dan tetap harus menjaga ritme motivasi dalam bekerja sehingga mampu berjalan sesuai tujuan meskipun keterbatasan dalam pelaksanaannya.

Namun pada kenyataannya hal tersebut lebih memperburuk tingkat disiplin para pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, karena sudah tidak diberlakukan lagi sistem absen elektronik (finger print) pada saat pandemi covid-19. Akibat beberapa program kerja yang dihentikan dan tidak dilaksanakan karena masa pandemi ini, menyebabkan perubahan sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja. Pegawai menjadi kurang semangat bekerja, dan kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Terkadang pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu. Mereka lebih cenderung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika keadaan sudah mendesak. Selain itu mereka kurang puas terhadap pekerjaannya karena imbalan yang diterima tidak sesuai harapan seperti yang mereka peroleh sebelum terjadinya pandemi covid-19. Berbagai persoalan di atas dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagaimana diketahui kinerja adalah upaya dan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya (Rivai, 2011). Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai akan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan jika ia memiliki sikap disiplin yang baik, disiplin terhadap peraturan dan disiplin terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu, jika seorang pegawai tidak memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, mustahil dia akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai harapan organisasi. Oleh karenanya, motivasi juga dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Motivasi tinggi dari seorang pegawai akan mampu menggali dan mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya, karena ada dorongan dari dalam dirinya untuk berbuat demi tujuan organisasi. Selain kedua hal tersebut, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah rasa puas dalam bekerja. Sebagaimana diketahui bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional seorang pekerja terhadap pekerjaan yang diberikan, apakah dia merasa nyaman dalam bekerja atau tidak (Hasibuan, 2013). Perasaan tersebut yang kemudian akan membawa dampak terhadap hasil kerjanya, apakah sesuai dengan tujuan organisasi atau tidak.

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Diduga variabel disiplin kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

### METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, Sulawesi Tengah dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang .

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas**

## 1. Disiplin Kerja

Tabel 1. Korelasi item-skor total pada variabel Disiplin Kerja

Indikator	Nilai Korelasi	Signifikan
Hadir lebih awal	0,790	0,000
Keberadaan di tempat kerja	0,719	0,000
Pekerjaan selesai tepat waktu	0,639	0,000
Taat pada aturan organisasi	0,645	0,000
Sanksi dari instansi	0,616	0,000
Bekerja sesuai SOP	0,664	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2020

Nilai hasil uji korelasi berkisar antara 0,616-0,790 dimana nilai tertinggi pada pertanyaan terkait hadir lebih awal dan terendah pada sanksi dari instansi. Berdasarkan nilai kisaran tersebut maka setiap pertanyaan telah memenuhi kriteria ( $r$  hitung  $> 0,213$ ) sehingga dapat dinyatakan valid atau pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja telah tepat.

## 2. Motivasi Kerja

Tabel 2. Korelasi item-skor total pada variabel Motivai Kerja

Indikator	Nilai Korelasi	Signifikan
Bekerja dengan baik	0,623	0,000
Bekerja sesuai aturan	0,770	0,000
Inisiatif untuk bekerja lebih baik	0,601	0,000
Fokus dan teliti	0,695	0,000
Aktif mengikuti pelatihan	0,654	0,000
Orientasi kerja pada capaian organisasi	0,598	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2020

Nilai korelasi yang diperoleh berkisar 0,598-0,770 dimana korelasi tertinggi pada pertanyaan terkait bekerja sesuai aturan dan terendah pada orientasi kerja pada capaian organisasi. Berdasarkan pada kisaran nilai tersebut maka keenam pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja telah sesuai kriteria ( $r$  hitung  $> 0,213$ ) dan dapat dinyatakan valid.

## 3. Kepuasan Kerja

Tabel 3. Korelasi item-skor total pada variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Nilai Korelasi	Signifikan
Kenyamanan lingkungan kerja	0,710	0,000
Rasa aman dalam bekerja	0,763	0,000
Kelengkapan sarpras penunjang kerja	0,878	0,000
Gaji telah sesuai pekerjaan	0,743	0,000
Jaminan kesehatan dan hari tua	0,800	0,000
Keadilan dalam promosi	0,657	0,000
Hubungan baik antarpegawai	0,670	0,000

Dukungan rekan kerja	0,679	0,000
----------------------	-------	-------

Sumber : Data primer diolah, 2020

Kisaran nilai yang diperoleh yaitu 0,657-0,878 dengan nilai tertinggi pada kelengkapan sarana prasarana penunjang kerja sedangkan korelasi terendah pada aspek keadilan dalam promosi jabatan. Berdasarkan nilai kisaran tersebut dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja telah memenuhi kriteria pengujian ( $r$  hitung  $> 0,213$ ) sehingga dapat dinyatakan valid.

#### 4. Kinerja

Tabel 4. Korelasi item-skor total pada variabel Kinerja

Indikator	Nilai Korelasi	Signifikan
Evaluasi hasil kerja	0,731	0,000
Inovatif dalam bekerja	0,671	0,000
Pekerjaan selesai sebelum batas akhir	0,684	0,000
Efisien dalam bekerja	0,608	0,000
Kepercayaan melaksanakan tugas	0,730	0,000
Atasan menerima dengan baik hasil kerja	0,750	0,000
Bersedia ditugaskan oleh kantor	0,701	0,000
Pekerjaan dilakukan secara mandiri	0,708	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2020

Nilai korelasi yang diperoleh pada variabel Kinerja berada pada kisaran 0,608-0,750 dimana korelasi tertinggi ditunjukkan pada pernyataan terkait kualitas hasil kerja yang diterima oleh atasan dan terendah pada pernyataan terkait efisiensi dalam bekerja. Mengacu pada nilai kisaran maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan telah memenuhi kriteria ( $r$  hitung  $> 0,213$ ) sehingga item pertanyaan yang mekonstruksi variabel Kinerja dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

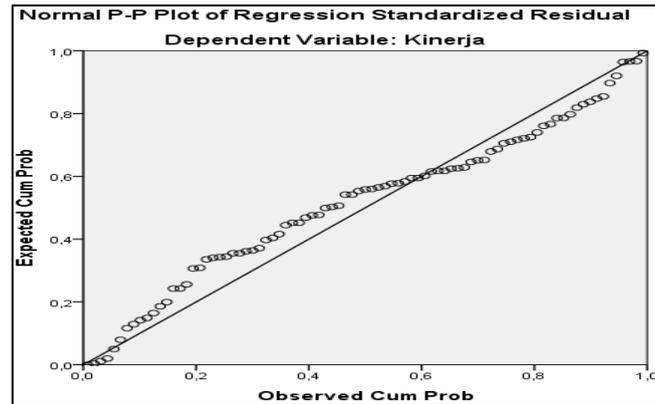
Tabel 5. Nilai *Cronbach alpha*

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja	0,763	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,733		Reliabel
Kepuasan Kerja	0,880		Reliabel
Kinerja	0,842		Reliabel

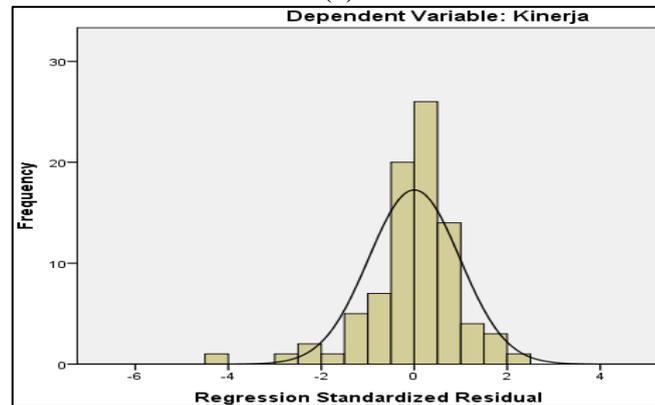
Sumber : Data primer diolah, 2020

Kriteria uji reliabilitas yaitu nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan Tabel 6 maka dapat diketahui bahwa setiap variabel yang diamati telah memenuhi kriteria reliabilitas dimana nilai *Cronbach alpha* tertinggi pada variabel Kepuasan Kerja dan terendah pada Motivasi Kerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dinyatakan handal.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Asumsi Normalitas**



(a)



(b)

Gambar 2. (a) Grafik sebaran residual data, dan (b) Grafik histogram

Grafik pada Gambar 2 (a) menunjukkan bahwa data residual tersebar mengikuti garis diagonal pada normal probability plot sedangkan pada Gambar 2 (b) menunjukkan bahwa grafik batang sesuai dengan pola distribusi normal. Mengacu pada kedua grafik maka dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan telah memenuhi asumsi normalitas.

**Asumsi multikolinearitas**

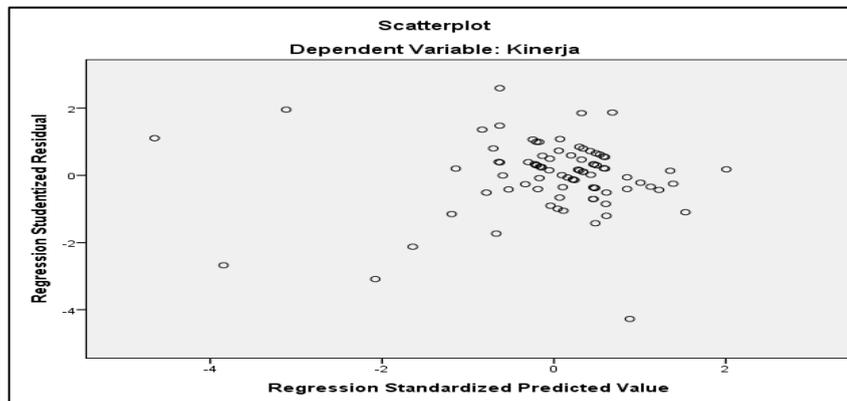
Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin_Kerja	0,764	1,309
	Motivasi_Kerja	0,701	1,426
	Kepuasan_Kerja	0,728	1,373

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Data primer diolah, 2020

Nilai *Tolerance* diperoleh berkisar antara 0,701-0,764 sedangkan nilai VIF berkisar 1,309-1,426. Berpatokan pada kedua nilai tersebut (*Tolerance*>0,10; VIF<10) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan kuat antar variabel independen yang diteliti atau dengan kata lain bahwa variabel independen yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen telah sesuai.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik sebaran varians data

Pada Gambar 3 terlihat bahwa data tidak memiliki pola tertentu namun tersebar pada bagian atas-bawah dan kiri-kanan dari garis 0 pada masing-masing sumbu. Mengacu pada pola tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian memenuhi asumsi heterokedastisitas yaitu tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau varians nilai residu antar pengamatan bersifat tetap.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,006 + 0,340X_1 + 0,371X_2 + 0,391X_3$$

Interpretasi persamaan regresi berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,006 menunjukkan bahwa pada kondisi variabel independen tetap maka variabel dependen yaitu Kinerja dapat terus mengalami peningkatan hingga 1,006 satuan namun tidak meningkat secara signifikan (Sig.<0,05).
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,340 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linear antara Disiplin Kerja dan Kinerja yaitu setiap peningkatan Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja sebesar 0,340 satuan. Berdasarkan nilai signifikannya maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja secara signifikan.
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) yaitu 0,371 yang menunjukkan hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja ialah berbanding lurus atau adanya peningkatan Motivasi Kerja berpotensi meningkatkan Kinerja sebanyak 0,371 satuan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan 5% (0,05) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
4. Koefisien regresi pengaruh variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja sebesar 0,391 sehingga dapat dipahami bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja pegawai

maka dapat meningkatkan Kinerja hingga 0,391 satuan. Nilai signifikansi Kepuasan Kerja sebesar 0,000 (lebih kecil dari tingkat kesalahan 5%) sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

## Pengujian Hipotesis

### Uji T

Tabel 7. Hasil uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,006	3,521		0,286	0,776
	Disiplin_Kerja	0,340	0,121	0,251	2,801	0,006
	Motivasi_Kerja	0,371	0,155	0,223	2,387	0,019
	Kepuasan_Kerja	0,391	0,087	0,413	4,499	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji t hubungan disiplin kerja dan kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar  $2,801 > t$  tabel  $1,990$  dan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja. Hubungan motivasi kerja dan kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar  $2,387 > t$  tabel  $1,990$  dan nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hubungan kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar  $4,449 > t$  tabel  $1,990$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja.

### Uji Simultan

Tabel 9. Hasil uji simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	695,399	3	231,800	27,297	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	687,825	81	8,492		
	Total	1383,224	84			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2020

Nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan ialah sebesar  $27,297$  dengan nilai signifikansi  $0,000$ . Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$   $2,717$  ( $df_1=3; df_2=81; \alpha=5\%$ ) dan signifikansi lebih kecil dari  $5\%$  ( $0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai.

**Koefisien Determinasi Ketepatan Model ( $R^2$ )**

Tabel 10. Ketepatan model

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,709 <sup>a</sup>	0,503	2,91405

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan nilai pada kolom R square sebesar 0,503 maka ketepatan model regresi linear berganda yaitu sebesar 50,3% dan termasuk kategori baik. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian yang digunakan mampu menjelaskan variabel Kinerja dengan ketepatan 50,3% sedangkan sisanya yaitu 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

**PEMBAHASAN****1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Analisis statistik dengan model regresi linear berganda pada hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,801 dan nilai signifikansi 0,006. Nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh tersebut lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,990 serta nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu  $\alpha=5\%$  atau 0,05 sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Mengacu pada koefisien regresinya (+0,340) maka dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja maka berpeluang meningkatkan Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una sebesar 0,340 satuan.

Secara empiris, hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Khumaedi (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura II. Penelitian Costa dkk. (2017) menunjukkan bahwa disiplin diri dapat meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan secara signifikan.

**2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis yang terkait hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,387 dan nilai signifikansi 0,019. Nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh tersebut lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,990 serta nilai signifikansi ( $p = 0,019$ ) lebih kecil dibandingkan  $\alpha=5\%$  (0,05) sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Adapun besaran pengaruh yang diberikan mengacu pada koefisien regresi yang diperoleh yaitu sebesar +0,371 sehingga setiap peningkatan Motivasi Kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan variabel Kinerja sebesar 0,371 satuan.

Hasil analisis statistik menguatkan hasil penelitian sebelumnya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan daerah (Mare dkk., 2020). Dandu (2019) memperoleh hasil serupa bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara (Kepuasan Kerja).

**3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji parsial yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  terkait hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja sebesar 4,499 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  (1,990) dan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan ( $\alpha=5\%$ ; 0,05). Oleh karena itu maka disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Besaran koefisien regresi variabel Kepuasan

Kerja yaitu +0,391 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja maka dapat meningkatkan Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una sebanyak 0,391 satuan.

Hasil yang diperoleh konsisten dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yurasti (2016) dan Costa, dkk. (2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi emosional pegawai terhadap lingkungan kerjanya dimana lingkungan kerja dapat membenuk kondisi emosional yang lebih stabil sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Handoko, 2012).

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Ketiga variabel independen yang diteliti (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja) berpengaruh signifikan secara serentak terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Costa, dkk. (2017) yang menggunakan *path analysis* dan menemukan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh serentak terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Bagaskara dan Rahardja (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh simultan dengan ketepatan atau nilai *R square* sebesar 56,1%. Nilai *R square* tersebut berada pada kisaran yang sama (40-60%) pada model yang digunakan penelitian ini yaitu 50,3%.

#### **5. Faktor Dominan**

Faktor dominan yang mempengaruhi variabel Kinerja pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una yaitu Kepuasan Kerja sebesar 48,11% bagian dari ketepatan model (*R square* = 50,3%).

Kepuasan kerja meliputi berbagai faktor diantaranya dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) dan Sutrisno (2016) yaitu faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Banyaknya faktor yang termuat dalam variabel Kepuasan Kerja memungkinkan variabel tersebut menjadi faktor dominan dibandingkan Disiplin Kerja yang sifatnya lebih spesifik. Terlebih periode penelitian merupakan masa pandemi sehingga para pegawai merasakan bahwa parameter kedisiplinan seperti kehadiran di tempat kerja ternyata tidak menghalangi mereka untuk menunjukkan kinerja yang baik saat berlakunya kebijakan *work from home*. Heminsley (2012) mengemukakan bahwa salah satu sisi positif dari konsep *work from home* yaitu kualitas bekerja lebih baik dan produktif tanpa gangguan kolega. Hal tersebut didukung pula oleh perkembangan teknologi sehingga *work from home* menjadi bagian dari budaya kerja baru (Mungkasa, 2020) yang akan mempengaruhi parameter-parameter dalam disiplin kerja.

### **KESIMPULAN**

1. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dengan arah hubungan positif atau berbanding lurus.
2. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan/serentak terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
3. Variabel dominan yang mempengaruhi Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una yaitu variabel Kepuasan Kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ady, F dan Djoko W. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *JurnalMAKSIPRENEUR*. 2 (2):101-112.
- Andayani, N.R dan Priskila M. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian PT PCI Elektronik Internasional (Studi pada Pegawai PT PCI Elektronik Internasional. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 4(1): 41-46.
- Dandu, Sudirman. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Kewirausahaan Massaro*. 1(2):104-119.
- Darmawan. 2011. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Gammahendra, F, Djamhur, H dan Muhammad F. 2014. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektifitas Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 7(2):1-10.
- Hamid, A dan Hazriyanto. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Aker Solution Batam. *Jurnal Benefita*. 4(2): 326-335.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hapsari, K. Widya. 2015. Pengaruh Dua Faktor Motivator dan Higiene (Herzberg) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie*, 3(1).
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herdiana, Heri. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Pegawai di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(1) : 26-32.
- Keran, Kristina N. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Bintang Timur Tangerang. *Unpuslsher Thesis*. Universitas Esa Unggul, Jakarta.
- Khumaedi. E. 2016. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 2(1):66-78.
- Kurniasari, Lia. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja pegawai Pada PO. Sumber Rejeki Pacitan*. Skripsi. Ponorogo: Unismuh Ponorogo.

- Liyas, J.N dan Reza P. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Al Masraf*. 2(1):17-27.
- Lusri, L dan Hotlan S. 2017. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai PT Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal AGORA*. 5(1):1-8
- Mangkunegara, A A Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardianti, Nanuk. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Mataram. *Jurnal development businessse management (DBM)*. 1(2):36-39.
- Mare, R. Muhammad I dan Sylvia S. 2020. Pengaruh Kompetensi, Koordinasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Kewirausahaan Massaro*. 2(1):34-48.
- Mathis, Robert L. dan J.H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta : Salemba Empat.
- Meilany, P dan Maryati I. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Kasus bagian Operasional PT Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru). *Jom FISIP*. 2(2).1-11.
- Natsir K, Irham. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Konawe. *Jurnal manajemen lakidende : economic dan business*. 8(1).61-68.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kooperatif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurbahar, Ristiyahana. 2015. Kepuasan Kerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. *Skripsi tidak diterbitkan*. UNY, Yogyakarta.
- Nurhasanah. 2015. Motivasi. Tersedia : dari <https://nurhasanahsanah.blogspot.com/2013/11/motivasi.html>. (9 September 2020)
- Nurhayati, T dan Ahmad D. 2012. Peran Struktur Organisasi dan Sistem Remunerasi dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ekobis*. 14 (2): 1-16.
- Prihantoro, A. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui

Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Value Added*. 8 (2): 78-99.

Rahayuningsih, Ekawati. 2012. Peningkatan Motivasi Mahasiswa dalam Pembelajaran Wirausaha Berbasis Pada Pendekatan Cultural Fit. *Proceedings Improving Performance by Improving Environment, Hotel Patra Jasa Semarang 14-15 Maret 2012*. Universitas Negeri Semarang.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta; Salemba Empat.

Rohida, Leni. 2019. Implementasi Jabatan Fungsional Pada Manajemen SDM Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasi (Studi Empirik di PTNBH). *Civil Service*, 13(1): 37 – 45.

Salbiyah, S dan Budi Wahyu. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya tahun 2016. *Jurnal Balance*.14(2): 83-105.

Sandika dan Kurniawati. 2020. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 3 (1): 167-172.

Sari, O.R dan Heru S. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 64(1):28-36.

Sastrohadiwiryo, S.B. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Edisi kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama

Setyawan, A. 2018. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accountin and Management Innovation*. 2 (1):67-89.

Setyowati, I dan Sri Handayani. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jembatan- Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. 3(2):57-73.

Siagian. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simoes, Sebastian C.R, Gde Riana dan Made Sabudi. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kabupaten

- Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 6 (10):3463-3476.
- Soejono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Susanto, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Agora*. 7(1): 73-79.
- Susilo, Rudy. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah VIII Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7(2): 153-167.
- Sutrisno.E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yudiono, U dan Farida M. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *JIP*. 7 (1): 74-84.
- Yurasti. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. *e-Jurnal apresiasi ekonomi*. 5 (1): 41-46.
- Zahara, R.N dan Hajan H. 2017. Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*. 1 (2):150-156.