

ANALISIS DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR GUBERNUR PROVINSI SULAWESI BARAT (STUDI KASUS BIRO UMUM)

Putrasari^{*1}, Giri Dwinanda², Muhammad Hidayat³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}putra_baru46@yahoo.com, ²giri.dwinanda99@gmail.com, ³hidayat2401@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat (Studi Kasus Biro Umum). Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat dan dilaksanakan mulai bulan April-Juni 2023. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada Biro Umum Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 288. Jumlah sampel sebanyak 71 pegawai dengan menggunakan Rumus Slovin. Teknik analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, yang menunjukkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tidak mampu memberikan kontribusi terhadap capaian kinerja pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung yang menunjukkan secara tidak langsung disiplin dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat

Kata kunci : Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction at the Governor's Office of West Sulawesi Province (General Bureau Case Study). This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the General Bureau of the Governor's Office of West Sulawesi Province and was carried out from April-June 2023. The research population was all 288 employees at the General Bureau of West Sulawesi Province. The total sample was 71 employees using the Slovin Formula. The analysis technique used is Path Analysis. The research results found that discipline and work motivation did not partially influence job satisfaction. Discipline and work motivation have a partial positive and significant effect on performance, while job satisfaction has no partial effect on performance, which shows that the job satisfaction felt by employees is not able to contribute to the performance achievements of employees of the General Bureau of the Governor's Office of West Sulawesi Province. Discipline and work motivation have a positive and insignificant effect on employee performance through job satisfaction. The indirect influence value is smaller than the direct influence value which shows that indirectly discipline and work motivation have an insignificant effect on employee performance through job satisfaction at the General Bureau of the Governor's Office of West Sulawesi Province

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

PENDAHULUAN

Peran penting sumber daya manusia seutuhnya yaitu sebagai modal dasar untuk melaksanakan manajemen dengan meningkatkan efisiensi, mutu, dan pemerataan pelayanan. Efisiensi pendidikan diperoleh melalui profesionalisme Sumber Daya Manusia dalam mengelola sumber daya yang ada dan segala kepentingan. Oleh sebab itu sumber daya yang ada harus dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin dalam rangka

peningkatan efisiensi pengelolaan globalisasi yang ditandai dengan perubahan pada tata kehidupan manusia.

Perubahan dan mendasar tersebut menuntut penanganan yang lebih kompleks dalam pencapaian usaha dan hasil kerja manusia termasuk di bidang organisasi. Menurut Half (2015), setidaknya ada empat tantangan yang dihadapi oleh profesional SDM, yaitu; 1) Identifying and hiring candidates for open jobs, (Keterbukaan Kerja) 2) Conducting employee terminations or layoffs, (Pemutusan Hubungan Kerja). 3) Managing benefits and perks programs, & (Pengelolaan Program dan Tunjangan) 4) Ensuring internal and external compensation equity. (Kompensasi Internal dan Eksternal)

Di samping itu, ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju menuntut masyarakat untuk bersikap profesional dalam kehidupan sehari-hari dengan bertumpu pada penguasaan teknologi kontemporer. Tantangan lainnya berasal dari adanya perubahan paradigma pembangunan nasional, dari system sentralistik ke desentralistik melalui otonomi daerah. Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, diperlukan pemerintahan yang baik (Good Governance).

Manusia sebagai salah satu Sumber Daya utama yang terampil sangat dibutuhkan didalam berbagai bidang karena sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda dan ditawar-tawar lagi. Dalam sebuah organisasi Sumber Daya Manusia perlu dikelola dan didayagunakan secara produktif. Pengelolaan dan pendayagunaan Sumber Daya Manusia tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu yang bersangkutan dalam lingkup pekerjaan.

Keberadaan manusia merupakan aset (kekayaan) utama yang sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan tingkat keefektifan dan keefesienan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa dan mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.

Globalisasi menimbulkan dampak positif seperti kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, memperlancar arus informasi, komunikasi, dan distribusi barang dan jasa. Adapun dampak negative globalisasi berupa terjadinya ancaman terhadap budaya bangsa, lunturnya identitas bangsa, lunturnya batas-batas Negara bangsa, dan ancaman organisasi lainnya. Kesemuanya itu apabila tidak segera dilakukan perbaikan dapat mengancam keberlangsungan hidup suatu Negara. Bahkan lebih dari itu, kesatuan dan persatuan dapat terkoyak. Dengan kata lain, bahwa dampak globalisasi menjadi ancaman yang makin besar dan serius, terlebih ketika organisasi tidak memiliki disiplin yang kuat. Derasnya arus globalisasi, munculnya pasar bebas Asean tahun 2003, pelaksanaan AFTA tahun 2010, dan implemtasi Mastarakat Ekonomi ASEAN awal tahun 2016 pada akhirnya menuntut kesiapan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang mampu bersaing pada tingkat lokal, nasional, regional, dan global. Hal tersebut merupakan isu yang paling mengemuka yang dilakukan oleh masyarakat dewasa ini. Untuk itu, aparaturnya hendaknya dapat mengimbangi tuntutan masyarakat dengan memantapkan kepribadian yang berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan masyarakat, aparaturnya yang profesional, memiliki kualitas dan integritas kepribadian yang mengacu pada moralitas yang luhur.

Aparatur yang profesional berarti tingkat keahlian dan keterampilannya cukup memadai, memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja yang optimal dan mampu memenuhi harapan masyarakat. Gambaran di atas menunjukkan bahwa pada abad ke-21

diperlukan paradig baru bidang manajemen, sumber daya manusia, dan pembangunan dalam menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan baru. Penyusunan paradigma baru menuntut proses dan terobosan pemikiran (break through thinking process), jika yang kita inginkan adalah output yang berupa manusia, barang, dan jasa yang berdaya saing. Menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era perdagangan bebas, tidak dapat lagi mengandalkan keunggulan komparatif berbasis sumberdaya alam, akan tetapi sudah harus beralih pada keunggulan komparatif berbasis sumberdaya manusia. Sumber daya manusia yang diharapkan bukan dari segi kuantitas, akan tetapi dari segi kualitas.

Menurut Wirman dan Alvi (2014), Sumber Daya Manusia memegang peranan penting terutama dalam kehidupan organisasi publik, karena ia menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi, dan peranannya tidak dapat digantikan oleh apapun. Hal ini disebabkan karena fungsi utamanya lebih banyak bergerak dalam bidang regulasi, pengambilan keputusan dan fasilitas kebijakan. Keberhasilan suatu organisasi mengembangkan manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari adanya kemauan yang baik (goodwill) dari organisasi tersebut dalam memperhatikan pentingnya kinerja pegawai.

Hasil kerja atau output kerja yang dicapai tidak terlepas dari andil disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi tentu tidak terlepas dari hasil kerja yang dinilai berdasarkan tingkat pencapaian hasil kerja yang sesuai kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dan efektifitas kerja. Hasil kerja yang sesuai kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dan efektivitas kerja tentu tidak mudah dicapai tanpa mengupayakan kualitas kerja karyawan terus ditingkatkan secara terencana, terarah dan berkesinambungan. Upaya meningkatkan disiplin dan motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung dan menghambat tercapainya kualitas kerja yang tinggi.

Fenomena menurunnya kuantitas kerja, juga terlihat adanya fenomena aktual rendahnya disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sebagai tanggungjawabnya, di mana ditemukan berbagai kritikan dan ketidakpuasan pegawai yang lainnya yang dilayani atas berbagai aktivitas pelayanan kerja yang dilakukan oleh pegawai. Terlihat pula bahwa selama ini, perhatian terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja menunjukkan fenomena aktual dari banyaknya aktivitas kerja yang tidak terselesaikan sesuai dengan jadwal perencanaan kerja, pelaksanaan kerja, pengawasan kerja, dan berbagai orientasi kerja yang tidak efisien penggunaan waktu kerja dari batas-batas penggunaan waktu kerja yang telah ditetapkan dan disepakati.

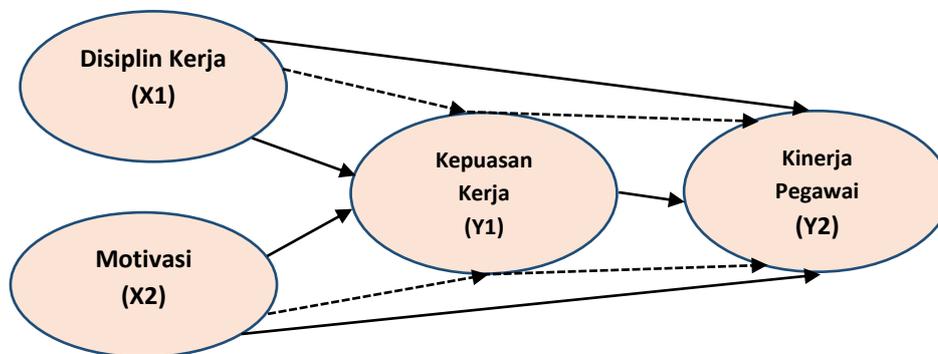
Ditemukan pula fenomena aktual mengenai masih banyak pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai belum efektif sesuai manfaat kerja yang telah dilakukan, sehingga ditemukan banyak kegiatan kerja yang terbengkalai, tidak selesai sesuai manfaat yang diharapkan, dan adanya aktivitas kerja yang tumpang tindih dalam pelaksanaannya. Fenomena aktual atau gejala yang mendasar tersebut, sehingga efisiensi dan efektivitas kerja pegawai perlu diupayakan untuk ditingkatkan dengan memperhatikan adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan komitmen kerja yang berlaku pada Ruang Protokol dan Materi Pimpinan Provinsi Sulawesi Barat.

Disiplin dan motivasi kerja pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai menurut pandangan sebahagian pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja yaitu masih perlu ditingkatkan faktor disiplin kerja, keterampilan kerja, kepemimpinan organisasi dan pemberian kompensasi kerja kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kualitas

kerjanya. Ada fenomena bahwa disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kehadiran kerja, ketepatan waktu, kepatuhan dan sanksi kerja yang belum tegas di dalam menegur karyawan untuk tetap disiplin menjalankan tugas pokok dari fungsinya dengan baik, sehingga sulit dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai, sementara faktor kunci keberhasilan merupakan faktor-faktor yang berpengaruh dan berfungsi untuk lebih memfokuskan strategi organisasi dalam rangka pencapaian visi dan misi secara efektif dan efisien. (Akdrom, 2015).

Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan bahwa ditemukan hasil sementara bahwa satu tahun terakhir ini terjadi penurunan disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai serta peran serta dari pelatihan yang masih kurang. Hal ini menunjukkan indikasi adanya suatu permasalahan sumber daya manusia yang terjadi pada Ruang kerja Materi Pimpinan dan Protokol.

Gambar 1. Kerangka Konseptual penelitian



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
6. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
7. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. dan dilaksanakan pada bulan April-Juni 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 288 orang, sampel sebanyak 71

pegawai berdasarkan rumus slovin. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Path Analysis*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja	X1 Butir 1	0.732	0.1745	Valid
	X1 Butir 2	0.709	0.1745	Valid
	X1 Butir 3	0.622	0.1745	Valid
	X1 Butir 4	0.823	0.1745	Valid
	X1 Butir 5	0.555	0.1745	Valid
Motivasi	X2 Butir 1	0.685	0.1745	Valid
	X2 Butir 2	0.790	0.1745	Valid
	X2 Butir 3	0.635	0.1745	Valid
Kepuasan kerja	Y1 Butir 1	0.764	0.1745	Valid
	Y1 Butir 2	0.824	0.1745	Valid
	Y1 Butir 3	0.902	0.1745	Valid
	Y1 Butir 4	0.909	0.1745	Valid
	Y1 Butir 5	0.876	0.1745	Valid
Kinerjs	Y2 Butir 1	0.764	0.1745	Valid
	Y2 Butir 2	0.824	0.1745	Valid
	Y2 Butir 3	0.902	0.1745	Valid
	Y2 Butir 4	0.909	0.1745	Valid
	Y2 Butir 5	0.876	0.1745	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Tabel 2. Uji Reliabilitas

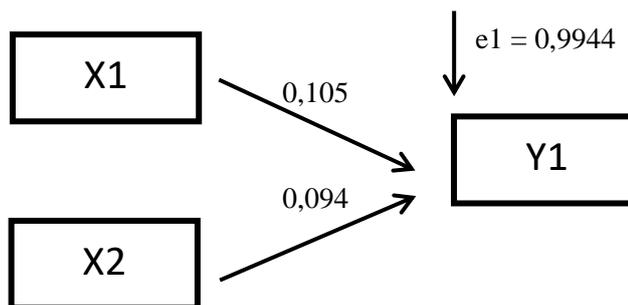
Variabel Penelitian	Indikator	Reliabilitas	
		Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin	x11	0.773 > 0.60	Reliable
	x12	0.778 > 0.60	Reliable
	x13	0.787 > 0.60	Reliable
	x14	0.767 > 0.60	Reliable
	x15	0.772 > 0.60	Reliable
Motivasi Kerja	x21	0.797 > 0.60	Reliable
	x22	0.784 > 0.60	Reliable
	x23	0.784 > 0.60	Reliable
Kepuasan Kerja	y11	0.793 > 0.60	Reliable
	y12	0.799 > 0.60	Reliable
	y13	0.787 > 0.60	Reliable
	y14	0.787 > 0.60	Reliable
	y15	0.791 > 0.60	Reliable
Kinerja	y21	0.765 > 0.60	Reliable
	y22	0.767 > 0.60	Reliable

Variabel Penelitian	Indikator	Reliabilitas	
		Cronbach's Alpha	Keterangan
	y23	0.782 > 0.60	Reliable
	y24	0.765 > 0.60	Reliable
	y25	0.784 > 0.60	Reliable

Sumber : Data Kuesioner diolah

Jalur model 1

Gambar 1. Diagram jalur model 1



Tabel 3. Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.001	1.121		3.569	.001
Disiplin (X1)	.101	.131	.105	.777	.440
Motivasi Kerja (X2)	.186	.268	.094	.695	.489

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Sumber : Data diolah, 2023

Mengacu pada output regresi model 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel yaitu X1= 0,440 dan X2 = 0,489 yang berarti > 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variabel X1 dan X2 tidak berpengaruh terhadap Z (Kepuasan kerja). Besarnya nilai R2 atau R Square sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Model summary analisis jalur model 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.105 ^a	.011	-.018	.52203

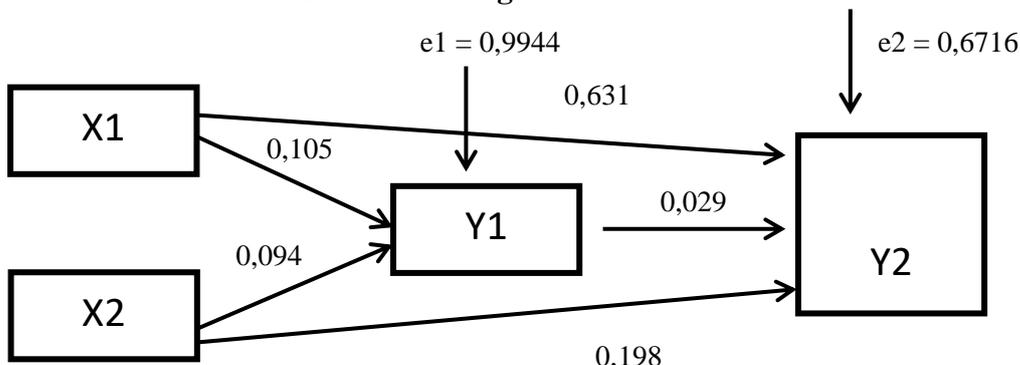
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X1)

Sumber : Data diolah, 2023

Nilai R Square sebesar 0,011, sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,011} = 0,9944$ Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut:

Jalur model 2

Gambar 2. Diagram Jalur Model 2



Tabel 5. Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.058	.821		.070	.944
Disiplin (X1)	.602	.088	.631	6.835	.000
Motivasi Kerja (X2)	.388	.180	.198	2.152	.035
Kepuasan Kerja (Y1)	.029	.081	.029	.354	.724

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Sumber : Data diolah, 2023

Mengacu pada output regresi model 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel yaitu $X1 = 0,000$, $X2 = 0,035$ dan $Y1 = 0,724$ yang berarti $X1$ dan $X2 < 0,05$ sedangkan $Y1 > 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 yakni variabel $X1$ dan $X2$ berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja Pegawai). Besarnya nilai R^2 atau R Square sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Model summary analisis jalur model 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.529	.35077

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Y1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X1)

Sumber : Data diolah, 2023

Nilai R Square sebesar 0,549, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi $X1$, $X2$, dan $Y1$ terhadap $Y2$ adalah sebesar 54,9 % sementara sisanya sebesar 45,1 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara itu untuk nilai $e2$

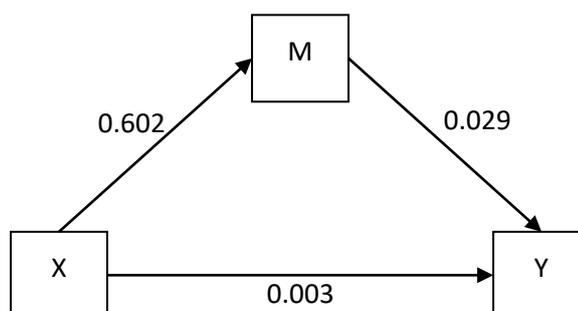
dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{1-0,549} = 0,6716$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 2 sebagai berikut:

Uji Sobel

Selanjutnya untuk melihat pengaruh tidak langsung dilakukan melalui penghitungan uji Sobel (*computing Sobel Test of Mediation for Baron & Kenny Approach*) dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

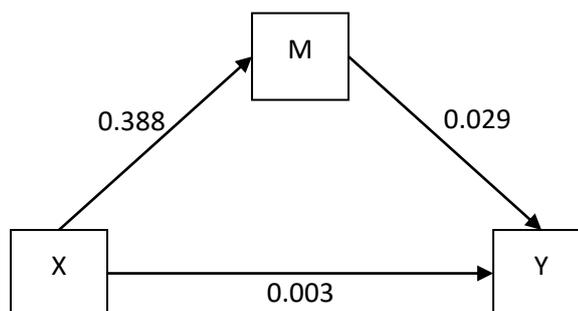
- a. Disiplin secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan hasil uji Sobel sebesar 0.003 dengan p-value = 0.745 atau lebih besar dari 0.05.

Result	
Indirect Effect (a · b)	= 0.003
Sobel's SE = $\sqrt{[a \cdot SEb]^2 + [b \cdot SEa]^2}$	= 0.009
Z = Indirect Effect ÷ Sobel's SE	= 0.325
p	= 0.745
Standardized Indirect Effect = $(\beta_a \cdot \beta_b)$	= 0.003
Portion of (X → Y) due to M = $(c - c')/c$	= 100.0%



- b. Motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan hasil uji Sobel sebesar 0.003 dengan p-value = 0.750 atau lebih besar dari 0.05.

Result	
Indirect Effect (a · b)	= 0.005
Sobel's SE = $\sqrt{[a \cdot SEb]^2 + [b \cdot SEa]^2}$	= 0.017
Z = Indirect Effect ÷ Sobel's SE	= 0.318
p	= 0.750
Standardized Indirect Effect = $(\beta_a \cdot \beta_b)$	= 0.003
Portion of (X → Y) due to M = $(c - c')/c$	= 100.0%



PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsis Sulawesi Barat.

Disiplin dan kepuasan kerja pegawai keduanya merupakan variabel yang diamati dalam penelitian ini. Disiplin merupakan variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Disiplin yang diamati dalam hal ini adalah segala bentuk ketaatan dan kepatuhan pegawai atas berbagai aturan dan kebijakan yang berlaku dalam melaksanakan tupoksi pada suatu organisasi. Sementara kepuasan kerja yang diamati dalam penelitian ini merupakan wujud pengungkapan perasaan yang dialami oleh pegawai atas pekerjaan yang ditekuninya, menumbuhkan pengungkapan perasaan puas atau tidak puas atas pelaksanaan tupoksi yang dilakukan oleh pegawai di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

Selanjutnya diuraikan detail justifikasi hasil penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, ditemukan bahwa secara langsung disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini berarti pegawai dalam menjalankan tugasnya sudah mematuhi dan mentaati segala aturan dan kebijakan organisasi dalam menunjukkan kemauan pegawai untuk disiplin, namun penerapan disiplin ini bukan menjadi penyebab pegawai dapat mewujudkan pemenuhan kepuasan kerjanya. Karena banyak diantara pegawai yang disiplin tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan.

Alasan yang menjadi penyebab disiplin tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena disiplin kerja merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap pegawai, sehingga pegawai harus dituntut untuk selalu disiplin dengan rajin masuk kerja, mematuhi kebijakan untuk selalu hadir dalam setiap aktivitas pekerjaan, dituntut bekerja tepat waktu, diharuskan memiliki tingkat kepatuhan terhadap pimpinan dan siap untuk menerima sanksi apabila melanggar ketentuan dan peraturan yang berlaku. Wujud dari penerapan kedisiplinan ini sudah menjadi rutinitas yang harus dimiliki oleh setiap pegawai sebagai perwujudan bahwa pegawai terikat oleh aturan organisasi, tetapi disiplin tidak memberi kontribusi nyata atas kepuasan kerja yang diinginkan pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

Pengaruh Motivasi Terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsis Sulawesi Barat

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai yang diamati dalam penelitian ini terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi yang dimiliki oleh pegawai berdasarkan indikator motivasi pemenuhan kebutuhan mencapai prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi tidak berpengaruh namun keberadaan variabel motivasi untuk ditumbuhkan dalam diri pegawai menjadi perlu dan penting, sehingga pengaruhnya tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

Alasan yang menjadi penyebab motivasi tidak berpengaruh positif, karena seluruh unsur yang membangun motivasi teraktualisasikan dalam pengembangan bidang kerja, pegawai mampu menumbuhkan rasa semangat untuk memenuhi kebutuhan pencapaian prestasi, memiliki dorongan untuk memenuhi kebutuhan kekuasaan diri dan mampu memenuhi kebutuhan afiliasi dalam bersosialisasi. Ketiga indikator yang membangun motivasi tidak teraktualisasikan dengan baik memberi pengaruh yang positif terhadap pengembangan motivasi pegawai, sehingga banyak

diantara pegawai tidak mampu berprestasi, tidak mampu memiliki penguasaan diri dan tidak berafiliasi dengan lingkungan kerjanya.

Tetapi keberadaan motivasi dalam suatu organisasi menjadi penting bagi seorang pegawai dalam mewujudkan kepuasan kerjanya. Motivasi yang diharapkan oleh pegawai adalah motivasi yang mampu memberi makna terhadap peningkatan kepuasan kerjanya. Karena itu motivasi sangat diperlukan oleh setiap pegawai dalam mewujudkan kepuasan kerjanya.

Pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat

Setiap pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menerapkan disiplin kerja dan diharuskan untuk meningkatkan kinerjanya. Disiplin dan kinerja pegawai keduanya merupakan variabel yang diamati dalam penelitian ini. Disiplin merupakan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin yang diamati dalam hal ini adalah segala bentuk ketaatan dan kepatuhan pegawai atas berbagai aturan dan kebijakan yang berlaku dalam melaksanakan tupoksi pada suatu organisasi. Sementara kinerja yang diamati dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dari serangkaian proses kerja yang ditekuni. Disiplin dan kinerja selalu menjadi pertimbangan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Selanjutnya diuraikan justifikasi secara detail hasil penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditemukan bahwa secara langsung disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti pegawai dalam menjalankan tugasnya seluruhnya mematuhi dan mentaati segala aturan dan kebijakan organisasi, sehingga penerapan kedisiplinan signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan loyalitas dalam menghadapi dinamika kerjanya.

Alasan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena ada sebahagian besar pegawai disiplin dalam mematuhi dan mentaati aturan yang ditetapkan oleh organisasi, di mana setiap pegawai menunjukkan kerajinan bekerja, selalu hadir bekerja di tempat, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, siap menerima sanksi bila melanggar aturan kerja. Akibat dari pegawai yang disiplin mempengaruhi kinerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas, menunjukkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memanfaatkan penggunaan anggaran secara efektif dan loyal pada pimpinan organisasi. Lebih jelasnya diuraikan masing-masing indikator disiplin terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat

Penerapan motivasi kerja menjadi sebuah kebutuhan bagi pegawai, karena setiap pegawai dalam bekerja selalu diperhadapkan oleh kondisi yang memacu untuk bersemangat dan bergairah dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Motivasi kerja yang diaktualisasikan pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat sebagai tuntutan kebutuhan untuk mewujudkan segala motif yang ada dalam diri atau luar diri pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh meningkatkan hasil kerja sesuai pencapaian kinerja pegawai.

Keberadaan motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai menjadi pertimbangan penting oleh pihak pimpinan dan organisasi, agar pegawai terus konsisten meningkatkan kinerja untuk mewujudkan pencapaian hasil kerja yang sesuai kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis permasalahan yang diajukan, terbukti bahwa motivasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro

Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. Ini berarti bahwa penerapan motivasi kerja sangat dibutuhkan dan diperlukan oleh setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kesehariannya sesuai semangat dan dorongan yang ada dalam diri dan diluar diri pegawai. Motivasi teraktualisasikan dalam pengembangan bidang kerja, pegawai mampu menumbuhkan rasa semangat untuk memenuhi kebutuhan pencapaian prestasi, memiliki dorongan untuk memenuhi kebutuhan kekuasaan diri dan mampu memenuhi kebutuhan afiliasi dalam bersosialisasi.

Keberadaan motivasi dalam suatu organisasi menjadi penting bagi seorang pegawai dalam mewujudkan kinerjanya. Motivasi yang diharapkan oleh pegawai adalah motivasi yang mampu memberi makna terhadap peningkatan kinerjanya. Karena itu motivasi sangat diperlukan oleh setiap pegawai dalam mencapai kinerjanya. Motivasi menjadi penting dan diperlukan oleh pegawai untuk mendorong terpenuhi kinerjanya. Berikut diuraikan masing-masing indikator motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terdapat tiga indikator dari motivasi yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja.

kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat

Bagi suatu organisasi upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya, merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dan dipertimbangkan dalam rangka mewujudkan kesinambungan organisasi. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah sebuah pengungkapan perasaan yang menyenangkan atau mengecewakan atas pencapaian usaha kerja yang telah dilakukan. Biasanya pegawai mengungkapkan perasaan puas ditandai dengan ungkapan yang menyenangkan atau menunjukkan tindakan yang serius dan inovatif dalam bekerja, dan pegawai yang merasa tidak puas biasanya mengungkapkan dengan kekecewaan atau menunjukkan tindakan yang malas dan tidak bersemangat bekerja. Dampak dari kepuasan kerja yang dimiliki pegawai secara langsung memberi pengaruh yang tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai baik secara kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas. Ini berarti masih terdapat pegawai yang menunjukkan ketidakpuasan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang diwewenangkan kepadanya, sehingga memberi kontribusi yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil penelitian dalam membuktikan hipotesis permasalahan yang diajukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung memberi pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat, yang berarti hipotesis yang diajukan tidak terbukti. Alasan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dikarenakan belum maksimalnya pemenuhan kepuasan kerja pegawai dimana pegawai dalam menjalankan pekerjaannya merasa tidak puas atas pekerjaan yang ditekuni, kurang senang dengan tantangan kerja yang dihadapi, jarang mendapatkan penghargaan seperti promosi atas pekerjaan yang ditekuni dan mendapatkan insentif yang tidak layak sesuai balas jasa yang diharapkan. Hal inilah yang menyebabkan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat

Disiplin kerja yang diamati dalam penelitian ini adalah segala bentuk ketaatan pegawai dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi dan harus dijalankan dengan penuh konsekuen. Kepuasan kerja yang diamati merupakan perwujudan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan

yang dihasilkan. Sedangkan kinerja adalah wujud aktualisasi dari hasil kerja yang dicapai pegawai selama menjalankan tupoksi di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setelah diberikan justifikasi, disiplin kerja melalui kepuasan kerja yang diterapkan selama ini perlu dibenahi dan ditingkatkan, khususnya yang berkaitan dengan kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dan pengenaan sanksi yang harus diterakan secara konsekuen untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Namun penerapan disiplin kerja ini tidak memberikan pengaruh terhadap pemenuhan kepuasan kerja pegawai atas pekerjaan yang menarik, tantangan kerja yang diterima, terpenuhinya prestasi yang diinginkan, kompensasi yang diharapkan dan promosi jabatan yang dicita-citakan. Akibat pengaruh disiplin kerja melalui kepuasan kerja yang positif dan tidak signifikan mempengaruhi pegawai sulit untuk meningkatkan kinerjanya, khususnya pencapaian hasil kerja secara kuantitas, hasil kerja yang dicapai tidak berkualitas, banyak pekerjaan yang tidak efisien menggunakan waktu kerja, tidak efektif memanfaatkan anggaran kerja yang tersedia dan tingkat loyalitas pegawai rendah terhadap pimpinan.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat berpengaruh tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi kerja selama ini sudah diterapkan sesuai kebutuhan motivasi eksistensi, motivasi keterhubungan dan motivasi pertumbuhan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga diantara pegawai dalam bekerja merasa puas atas pekerjaan yang menarik, puas dalam menghadapi tantangan kerja, puas mendapatkan prestasi kerja, mampu mendapatkan penghargaan atas balas jasa yang memuaskan, dan mendapatkan kepuasan atas kesempatan menduduki jabatan yang dipromosikan kepadanya. Namun motivasi melalui kepuasan kerja ini memberi pengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas.

Alasan yang perlu dijelaskan secara tidak langsung tentang penyebab motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, ini sesuai dengan kenyataan yang menunjukkan bahwa pihak manajemen masih kurang memperhatikan pentingnya pemberian pemenuhan kebutuhan motivasi kerja pegawai untuk selalu mampu menunjukkan eksistensinya dalam bekerja secara profesional, pihak manajemen jarang memotivasi pegawai untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis diantara pegawai dalam bekerja dan kurang memperhatikan kebutuhan dan kemajuan karirnya. Andil pihak manajemen dalam memperhatikan pemenuhan kebutuhan motivasi kerja ini memberikan pengaruh bagi pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerjanya dan kinerjanya. Hasil penelitian (Akbar, 2021) menemukan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan kharismatik dan motivasi terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Disiplin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
6. Secara tidak langsung disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.
7. Secara tidak langsung motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Asn Melalui Kepuasan Kerja Asn Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3129>
- Akdon, H., Wahyudi. (2006). *Manajemen Konflik dalam Organisasi Bandung*: Alfabeta, Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Half. (2015). *Challenges Faced by Human Resources Professionals*. <https://www.RobertHalf.com>
- Husein, Umar. (2005). *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Mahapatro. (2010). *Human Resource Management*, eBook, English, Edition: View all formats and editions, Publisher:New Age International Ltd., New Delhi.
- Mathis., dan Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Torrington, Hall., & Taylor. (2008). *Human Resource Management* Penerbit, Financial Times Prentice Hall, ISBN, 0273710753, 9780273710752
- Yasir, Attamimi. (2020). *Jurnal : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Delta Tirta Sidoarjo*. Universitas Cenderawasih.
- Zulian, Yamit. (2008). *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi 3. Cetakan 1 Penerbit Ekonisia, Fakultas UII, Yogyakarta.