

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA METRO

Tantri Rahmawati¹⁾, Deny Edy Widodo²⁾, Marhaban sigalingging³⁾

tantri.suki@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Metro

ABSTRAK

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini dari pengujian secara parsial maupun simultan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dari *google form* yang dibagikan kepada responden yaitu pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro. Teknik pengambilan sampel memakai *sensus sampling* atau (sampling jenuh) dan diketemukan sebanyak 44 pegawai. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan regresi berganda dengan pengambilan keputusan uji parsial t, uji simultan f, dan koefisien determinan.

Hasil analisis membuktikan bahwa 1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) secara simultan baik motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sebagai Saran 1) Motivasi kerja yang merupakan suatu penggerak dari seseorang untuk bekerja dengan kemampuan terbaik seseorang untuk mencapai sesuatu tujuan perusahaan menunjukkan hasil yang baik sehingga perlunya dipertahankan. 2) Serangkaian sikap sadar diri dari seorang pegawai yang mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh lembaga atau instansi dalam mencapai kinerja yang optimal dan efektivitas keberhasilan Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Metro menunjukkan hasil yang baik sehingga perlunya dipertahankan dan dimonitoring setiap saat. 3) Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan di Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Metro menunjukkan hasil yang baik sehingga perlunya dipertahankan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Work motivation, work discipline, and job satisfaction are important factors that influence employee performance at the Metro City Manpower and Transmigration Office. Therefore, the purpose of this study is to test partially and simultaneously to determine whether work motivation, work discipline, and job satisfaction have an influence on employee performance.

This research uses quantitative methods with data collection techniques through questionnaires from google forms distributed to respondents, namely employees of the Metro City Manpower and Transmigration Office. The sampling technique used census sampling or (saturated sampling) and found a total of 44 employees. While the data analysis technique uses validity, reliability, and multiple regression tests with partial t test decision making, simultaneous f test, and the coefficient of determination.

The analysis results prove that 1) motivation has a significant effect on employee performance. 2) work discipline has a positive and significant effect on performance. 3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. 4) simultaneously both work motivation, work discipline, and job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance.

As Suggestions 1) Work motivation which is a driving force for someone to work to the best of one's ability to achieve a company goal shows good results so that it needs to be maintained. 2) A series of self-conscious attitudes of an employee who obeys all the rules set by the institution or agency in achieving optimal performance and the effectiveness of the success of the Metro City Manpower and Transmigration Office shows good results so that it needs to be maintained and monitored at all times. 3) The positive attitude of the workforce includes feelings and behavior towards their work through the assessment of one of the jobs as a sense of appreciation in achieving one of the important values of work at the Metro City Manpower and Transmigration Office shows good results so that it needs to be maintained.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction Over Officer Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang optimal dicapai melalui sinergi antara motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang kokoh. Disiplin didefinisikan sebagai prosedur penegakan aturan atau pemberian sanksi bagi bawahan yang melanggar ketentuan. Disiplin juga merupakan bentuk kontrol diri pegawai dan pelaksanaan tugas yang terstruktur dan terorganisir, mencerminkan dedikasi tim kerja dalam sebuah organisasi. Disiplin diwujudkan melalui sikap, perilaku, dan tindakan yang patuh terhadap peraturan perusahaan, baik yang tercantum dalam dokumen maupun tidak.

Selain disiplin, faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah

kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan bentuk ekspresi perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja meningkatkan kinerja pegawai, yang membentuk budaya kerja yang positif. Memberikan kenyamanan di tempat kerja dan kualitas hidup kerja yang baik karena dapat melakukan pekerjaannya dengan baik merupakan salah satu tujuan perusahaan (Siagian, 2018).

Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh sikap individu terhadap pekerjaannya, kondisi kerja, serta kerjasama dengan atasan dan rekan kerja. Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai sikap spesifik terhadap elemen-elemen pekerjaan, penyesuaian diri, dan interaksi sosial di

luar konteks pekerjaan. Hal ini mencerminkan keseluruhan evaluasi individu terhadap pekerjaannya, baik dalam hal preferensi maupun ketidakpuasan.

Kinerja pegawai menjadi kunci bagi keberhasilan organisasi atau instansi. Dalam situasi persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus terus meningkatkan kinerjanya. Manajemen sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan berkelanjutan. Potensi terbaik pegawai, seperti keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan, harus dioptimalkan oleh manajer atau direktur untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Tingkat semangat kerja pegawai dapat tercermin dari dedikasi mereka terhadap tugas, yang dapat dilihat dari motivasi kerja dan tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi (Faslah dan Savitri, 2013).

Ketika pegawai mematuhi aturan dan disiplin kerja dengan tinggi, hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan berdampak positif pada aktivitas dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan setiap pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Namun, pada kenyataannya, terdapat kesenjangan yang terjadi, terutama pada pegawai negeri yang terkadang tidak menunjukkan dedikasi sebagai pegawai negeri yang seharusnya memberikan kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan masyarakat terkait pelayanan yang masih belum memuaskan,

yang disampaikan melalui kotak kritik dan saran di loket pelayanan. Dalam satu tahun terakhir, terdapat 10 kritik atas pelayanan yang diberikan. Meskipun secara persentase dibandingkan dengan jumlah layanan yang diberikan, jumlah kritik tersebut tidak banyak, namun tetap saja masih ada kinerja yang tidak memuaskan bagi penerima layanan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan penelusuran mendalam untuk mengetahui penyebabnya.

Selain itu, kurangnya disiplin dalam hal kehadiran dan apel pagi oleh setiap pegawai menjadi salah satu permasalahan. Berdasarkan data absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro pada tahun 2021 dari 32 pegawai, terdapat 14 orang (43,75%) dengan tingkat kehadiran yang kurang ideal, dan 18 orang (56,25%) dengan tingkat kehadiran yang sempurna. Tingkat kehadiran pegawai menunjukkan peningkatan pada tahun 2022, di mana dari 32 pegawai, terdapat 12 orang (37,5%) dengan tingkat kehadiran yang kurang ideal dan 20 orang (62,5%) dengan tingkat kehadiran yang sempurna. Hal ini tentunya akan berdampak pada produktivitas kerja.

Dalam konteks ini, capaian sasaran kinerja pegawai (SKP) mengikuti pedoman yang tercantum dalam Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1/SE/I/2022 tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021. Penilaian tersebut didasarkan pada tabel yang dijelaskan berikut ini: dilanjutkan dengan deskripsi tabel atau referensi tabel yang relevan:

Tabel 1. Rekapitan Hasil Sasaran Kinerja Pegawai

No	Unsur Penilaian	Skala Penilaian 75-80	Total Pegawai	Nilai Rata-rata
1	Orientasi pelayanan	Penilaian SKP sampai dengan Desember 2021 = 82,33	9	81
2	Integritas		9	81
3	Komitmen		8	81
4	Disiplin		8	81
5	Kerjasama		6	81
6	Kemimpinan		4	80
Total Pegawai			44	485
Rata-Rata Persentase (%) SKP				80,8333

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2023.

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa capaian sasaran kinerja pegawai yang di singkat dengan (SKP) mengalami penurunan terlihat dari setiap aspek yaitu pada aspek orientasi pelayanan total pegawai 9 dengan nilai rata-rata 81, aspek integritas sebanyak 9 pegawai dengan nilai rata-rata 81, aspek komitmen 8 pegawai dengan nilai rata-rata 81, untuk disiplin 8 pegawai dengan nilai rata-rata 81, kerjasama 6 dan nilai rata-rata 81, sedangkan aspek kepemimpinan sebanyak 4 pegawai dengan nilai rata-rata 80. Hal ini yang menjadi salah satu faktor tidak sesuai capaian kinerja pegawai. Menurut Supardi, E. (2016) mengatakan kinerja sebagai kesuksesan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam mencapai tujuan organisasi kinerja pegawai adalah yang dapat menentukan keberhasilan suatu tujuan instansi tersebut. Pendapat dari Issalillah, et.al. (2021) "Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki".

Seiring dengan perkembangannya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memegang peran penting sebagai pelaksana kegiatan pemerintahan di sektor

tenaga kerja dan transmigrasi. Dinas ini berada di bawah pengawasan dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Tujuan utama dari struktur ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang didorong oleh motivasi kerja, disiplin, dan tingkat kepuasan yang tinggi. Hal ini diharapkan akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal dan sesuai dengan target organisasi.

Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro?

KAJIAN TEORI

Motivasi kerja

Menurut Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019) motivasi kerja ini merupakan dorongan eksternal yang diberikan oleh orang lain, sehingga mereka terdorong untuk melakukan perubahan pada diri mereka sendiri. Motivasi kerja adalah elemen paling krusial untuk meraih kesuksesan karena dapat mendorong seseorang untuk berkembang. Seseorang yang tidak termotivasi kerja akan menunjukkan usaha yang minimal di tempat kerja. Konsep motivasi kerja sangat penting dalam mempelajari kinerja individu. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah faktor-faktor yang memicu semangat kerja, dorongan, atau kondisi yang membangkitkan keinginan.

Endah (2017: 135) Motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai proses yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan dengan semangat, menentukan arah, dan mengatur cara untuk mencapainya. Kekuatan motivasi mencerminkan tingkat keteguhan individu dalam mengejar tujuan tersebut, sedangkan daya tahan mengukur seberapa lama individu dapat bertahan dan terus berusaha keras. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama, memikul tanggung jawabnya, dan konsisten dalam mengejar tujuannya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mendorong individu untuk bekerja dengan semangat dan kemampuan terbaik guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja ini bisa diukur melalui beberapa indikator, seperti tingkat gaji, kualitas supervisi, hubungan kerja yang baik, pengakuan atau penghargaan atas prestasi, serta pencapaian keberhasilan dalam pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Akri & Robert (2018: 214) Disiplin kerja mengacu pada kesadaran etis

individu untuk mematuhi semua peraturan dan norma operasional serta sosial yang berlaku di tempat kerja. Tingkat disiplin atau ketidakdisiplinan seseorang dapat menjadi contoh atau model bagi yang lainnya. Apabila lingkungan kerja menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, pegawai cenderung akan mengikuti pola tersebut. Namun, jika lingkungan organisasi kurang disiplin, maka pegawai juga cenderung akan mengabaikan disiplin. Kesulitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin seringkali terjadi ketika tidak ada komitmen dari para pegawai. Disiplin yang ditunjukkan oleh para pegawai menjadi cerminan bagi lingkungan kerja secara keseluruhan, dan dapat menjadi contoh bagi pegawai lainnya.

Syarkani (2017: 368) disiplin didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh regulasi organisasi dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap rela untuk mengikuti segala sesuatu regulasi organisasi dan menyadari tanggung jawab mereka. Sedangkan kesiapan adalah perilaku atau sikap operasional suatu organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Bekerja dengan disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku sekelompok orang sesuai aturan dan standar yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Fajar, M. I., & Hasibuan, R, 2016)

Menurut Siagian (2018: 24) Disiplin merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengatasi permasalahan kinerja yang melibatkan peran pimpinan atau manajer dalam mengidentifikasi serta mengkomunikasikan masalah-masalah terkait kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai serangkaian sikap inisiatif dari seorang pegawai untuk mematuhi semua

peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga atau instansi, dengan tujuan mencapai kinerja yang optimal dan meningkatkan efektivitas keberhasilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro. Indikator pengukurannya mencakup aspek-aspek seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, pengelolaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas, serta tingkat absensi yang konsisten (Fajar, M. I., & Hasibuan, R, 2016).

Kepuasan Kerja

Menurut Oktavianti (2020:150), Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan nilai individu, semakin tinggi tingkat kepuasannya. Sebaliknya, jika banyak aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan nilai individu, maka tingkat kepuasannya cenderung rendah. Kepuasan kerja yang rendah pada karyawan merupakan indikasi ketidakstabilan dalam perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dapat dipicu oleh berbagai faktor, antara lain sikap pimpinan, kompensasi, sifat pekerjaan itu sendiri, interaksi dengan rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja.

Sedangkan Mulyana (2018: 27) menyatakan Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai evaluasi umum terhadap pekerjaan seseorang yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Sikap kepuasan kerja dapat berupa positif atau negatif terhadap pekerjaan. Menurut Verchio, kepuasan kerja adalah refleksi dari pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang terhadap pekerjaannya (Wibowo, 2014: 413).

Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya sebagai rasa

menghargai dan mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Batasan-batasan mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan secara sederhana sebagai berikut: kepuasan kerja adalah evaluasi atau perasaan subjektif seseorang terhadap pekerjaannya. Konsep kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil dari interaksi individu dengan lingkungan kerjanya. Indikator pengukuran kepuasan kerja meliputi aspek-aspek seperti karakteristik pekerjaan, pengalaman pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja (Afandi, 2018: 82).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan luaran pekerjaan yang dihasilkan individu atau tim dalam organisasi, sesuai otoritas dan tanggung jawabnya, demi mewujudkan tujuan organisasi secara legal, taat hukum, dan berlandaskan moral serta etika. (Ludfi, 2015: 78).

Menurut Nabila (2019: 107), kinerja merupakan hasil karya yang diraih individu atau tim dalam organisasi, sesuai otoritas dan tanggung jawabnya, dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi secara legal, patuh hukum, dan berlandaskan moral serta etika.

Berdasarkan paparan para pakar di atas, peneliti menconclusikan bahwa indikator kinerja adalah pendorong yang tidak kasat mata namun dapat dirasakan oleh setiap karyawan. Indikator kinerja pun mampu meningkatkan performa karyawan. Penetapan indikator bertujuan sebagai acuan dalam menyusun manajemen kerja di perusahaan. Indikator yang diukur dalam penelitian ini adalah: Kualitas, Kuantitas, dan Kerja Sama. (Fan, Z., et.al. (2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan teknik pengumpulan data survei online (Google Form) yang dibagikan kepada seluruh pegawai (44 orang) di Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kota Metro (sensus sampling). Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan regresi berganda. Pengambilan keputusan statistik

didasarkan pada uji t parsial, uji f simultan, dan koefisien determinan. Juliansyah Noor. (2017).

Hasil Analisis Uji Normalitas Data

Pada tahap uji prasyarat analisis berikut peneliti menginterpretasikan hasil uji normalitas data, diantaranya:

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas Data

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi kerja	.092	44	.200*	.952	44	.066
Disiplin kerja	.112	44	.200*	.967	44	.234
Kepuasan kerja	.119	44	.125	.959	44	.117
Kinerja Pegawai	.149	44	.016	.933	44	.013

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS versi 24, di Lampiran 2024.

Analisis normalitas Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,66, lebih besar dari 0,005, yang mengindikasikan data berdistribusi normal. Hal yang sama berlaku untuk variabel disiplin kerja dengan nilai signifikansi 0,234, lebih besar dari 0,005, dan variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,117, lebih besar dari 0,005. Terakhir, variabel kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi 0,013, lebih besar dari 0,005, yang menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut terdistribusi normal.

1. Uji Homogenitas Data

Hasil uji homogenitas di bawah ini dapat di interpretasikan sebagai berikut:

Tabel 15. Uji Homogenitas Y atas X₁, X₂, dan X₃

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi kerja	Based on Mean	2.126	12	24	.056
	Based on Median	.815	12	24	.634
	Based on Median and with adjusted df	.815	12	7.931	.639
	Based on trimmed mean	1.971	12	24	.004
Disiplin kerja	Based on Mean	6.580	12	24	.000
	Based on Median	1.035	12	24	.451
	Based on Median and with adjusted df	1.035	12	6.940	.504
	Based on trimmed mean	5.904	12	24	.000

Kepuasan kerja	Based on Mean	6.357	12	24	.000
	Based on Median	1.722	12	24	.124
	Based on Median and with adjusted df	1.722	12	7.377	.234
	Based on trimmed mean	5.776	12	24	.000

Sumber: SPSS versi 24, di Lampiran 2024.

Uji signifikansi berdasarkan rata-rata terpangkas menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi 0,004, lebih kecil dari 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa varian data motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sama atau homogen. Demikian pula, disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,005, dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,005. Ketiga variabel tersebut memiliki varian data yang sama atau homogen.

2. Uji Linieiritas Data

Berikut ini adalah ringkasan uji linieiritas data Y atas X_1 , X_2 dan X_3 sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Linieiritas data

No	Variabel	Deviation From Linierity		Simpulan
		F	Sig	
1	Motivasi kerja	0,752	0,020	Tidak Linier
2	Disiplin kerja	1,226	0,000	Linier
3	Kepuasan Kerja	1,088	0,000	Linier

Sumber: SPSS versi 24, di Lampiran 2024.

Berdasarkan analisis uji linieritas, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,020, lebih besar dari 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai tidak linier. Sementara itu, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,005, dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, serta kepuasan kerja dan kinerja pegawai, linier.

Hasil Uji Regresi Berganda

Regresi Berganda dan Parsial (t)

Berikut ini adalah interpretasi hasil persamaan regresi dan uji parsial (t), diantaranya:

Tabel 17. Ringkasan uji regresi berganda dan interpretasi parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.205	8.428		1.211	.233
	Motivasi kerja	.282	.141	.269	2.003	.052
	Disiplin kerja	.167	.670	.165	2.249	.804
	Kepuasan kerja	.814	.714	.772	3.141	.261

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS versi 24, di Lampiran 2024.

Melihat hasil analisis dengan persamaan regresi bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan angka sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 10,205 + 0,282X_1 + 0,167X_2 + 0,814X_3 + et$$

Koefisien regresinya adalah sebagai berikut:

- ✚ Koefisien determinasi motivasi kerja adalah 10,205. Ketika motivasi kerja naik 1% (nilai positif), kinerja pegawai akan meningkat 0,10205 poin..
- ✚ Koefisien determinasi disiplin kerja adalah 0,282. Ketika disiplin kerja naik 1% (nilai positif), kinerja pegawai akan meningkat 0,00282 poin.
- ✚ koefisien determinasi kepuasan kerja adalah 0,167. Ketika kepuasan kerja naik 1% (nilai positif), kinerja pegawai akan meningkat 0,00167 poin.

Sedangkan interpretasi dari uji parsial t adalah sebagai berikut:

- ✚ Motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2.003 > t_{tabel} 1,6802$ sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai.
- ✚ Disiplin Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2.249 > t_{tabel} 1,6802$ maka dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai.
- ✚ Kepuasan kerja mempunyai nilai $t_{hitung} 3.141 > t_{tabel} 1,6802$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai daya dorong terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (f)

Tahapan pada pengujian selanjutnya ialah menyimpulkan hasil uji secara bersama-sama antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1970.253	3	656.751	29.846	.000 ^b
	Residual	880.178	40	22.004		
	Total	2850.432	43			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja						

Sumber: SPSS versi 24, di Lampiran 2024.

Dari hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 29,846, yang lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,84, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 19. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.668	4.691
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: SPSS versi 24, di Lampiran 2024.

Melihat hasil koefisien determinasi tabel 19, di atasn dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh ketiga variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,691 atau 69,1% dan sisanya 30,9 dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis serta pembahasan, maka yang dapat penulis sampaikan dalam kesimpulan adalah sebagai berikut

1. Ketika seseorang atau dalam kondisi psikologis seorang pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, maka ia dapat mencapai visi dan misi organisasi atau instansi, serta tujuan individu, yang meliputi keinginan untuk bertahan hidup. keinginan untuk memastikan dan memantau agar terlaksana dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dengan baik dan optimal.
2. Ketika seorang pegawai menyadari akan peraturan yang telah ditetapkan suatu instansi/lembaga serta norma sosial yang berlaku dan bersedia mematuhi, maka upaya dalam meningkatkan individu setiap pegawai akan berdampak pada visi dan misi suatu instansi tersebut.
3. Jika Kepuasan kerja yang tinggi dapat menyebabkan pegawai menjadi lebih berkomitmen, loyal dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi, lebih besar kemungkinannya untuk bertahan di perusahaan dan memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Serangkaian sikap sadar diri dari seorang pegawai yang mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh lembaga atau instansi dalam mencapai kinerja yang optimal dan efektivitas keberhasilan Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Metro menunjukkan hasil yang baik sehingga perlunya dipertahankan dan dimonitoring setiap saat.
3. Sikap positif yang ditunjukkan oleh tenaga kerja, baik dalam aspek perasaan maupun tingkah laku terhadap pekerjaannya, dengan menilai pekerjaan sebagai sebuah bentuk penghargaan terhadap nilai-nilai penting dalam konteks Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro, telah menghasilkan dampak yang positif. Oleh karena itu, penting untuk mempertahankan sikap tersebut agar kinerja organisasi tetap optimal
4. Proses evaluasi yang mengacu pada parameter dan indikator yang telah ditetapkan sebelumnya dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang telah disepakati di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro, telah memberikan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penting untuk mempertahankan proses tersebut dan melakukan evaluasi kembali secara berkala guna memastikan kesesuaian dan efektivitasnya.

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan kepada penulis adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, sebagai pendorong individu untuk berkinerja optimal guna mencapai tujuan perusahaan, telah terbukti memberikan hasil yang positif. Oleh karena itu, penting untuk menjaga dan memelihara tingkat motivasi kerja yang tinggi.

Daftar pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akri, P., & Taruna, R. (2018). *Pengaruh Pelatihan, disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru*.

- Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 211-224.
- Endah Susetyo Indriyati. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami". *Jurnal Upajiwa Dewantara* Vol. 1 No. 2 Desember.
- Fajar, M. I., & Hasibuan, R. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan pasien terhadap loyalitas pasien rawat jalan dan rawat inap di rumah sakit embung fatimah batam. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 3(2).
- Fan, Z., et.al. (2017). An early and late peak in microglial activation in Alzheimer's disease trajectory. *Brain*, 140(3), 792-803.
- Faslah, R. dan M. T. Savitri. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*1(2): 40-53.
- Issalillah, et.al. (2021). Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.
- Juliansyah Noor. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Ludfi, Muchamad Arif. 2015. *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepercayaan Anggota Bmt Asy-Syifa Weleri Kendal*, (Semarang, Jurnal Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2015) Hal. 78.
- Mulyana (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt. Perkebunan Nusantara Xiv Di Kota Makassar* *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar* 2018.
- Nabila, Hanifatul. 2019. *Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Packing Plant Pt. Incasi Raya* (Padang, Jurnal Universitas Negeri Padang, 2019) Hal. 107.
- Oktavianti, Nopi. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia* *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 2020.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- Siagian, T. S. dan H. Khair. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 59-70.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Syarkani. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365-374.
- Wibowo . 2014. *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat* . Jakarta : Rajawali Pers.
- Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2022.