

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SRAGEN

Hutomo Kurniawan<sup>1)</sup>, Ambyah Atas Aji<sup>2)</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta  
E-mail: hutomokurniawan203@gmail.com

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta  
E-mail: ambyahatasaji22@gmail.com

### Article Info

### Abstract

#### ARTICLE HISTORY

Received:  
25/11/2022  
Reviewed:  
23/11/2022  
Revised:  
26/11/2022  
Accepted:  
27/11/2022

DOI: 10.54840/wijob.v1i2.63

*This study aimed to determine work motivation, work discipline, and job satisfaction for the performance of district service employees partially and simultaneously. This study used a sample of 40 respondents. The sampling technique used is jenuh sampling or census where the sampling technique that takes all members of the population as a sample. A questionnaire is an instrument used to collect data. The test data in this study are validity, reliability, multiple linear analysis of the  $f$  test,  $t$  test and coefficient of determination. The data is processed using SPSS version 16. The results of the study found  $t_{count} > t_{table}$  calculation ( $4,150 > 2,028$ ) and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . This means that work motivation has a positive and significant effect on the performance of District Service employees.  $t_{count}$  work discipline calculation  $> t_{tabel}$  ( $4,887 > 2,028$ ) and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . This means that work discipline has a positive and significant effect on the performance of District Service employees.  $t_{hitung}$  job satisfaction known to  $> t_{tabel}$  ( $2,328 > 2,028$ ) and a significant value of  $0.022 < 0.05$ . This means that job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of District Service employees. It is proven by the results of the  $F$  test that the  $F$ -value of the  $F_{count} > F_{tabel}$  ( $125,053 > 2.84$ ) and a significant value of  $0.000 < 0.05$  means that motivation, discipline and work satisfaction together have a positive and significant influence on the performance of district office employees.*

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

### PENDAHULUAN

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi, salah satunya adalah faktor motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada instansi. Motivasi kerja yang positif akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amin (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kinerja pegawai di instansi juga dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Disiplin kerja

merupakan pola atau kebiasaan untuk melaksanakan aturan yang seringkali ditetapkan di perusahaan. Disiplin kerja di instansi dapat diwujudkan dengan taat kepada peraturan maupun perintah atasan. Disiplin kerja memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja mengingat dengan disiplin kerja akan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih teratur dan kondusif. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amin (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain selain motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana terpenuhinya harapan pegawai atas apa yang dilakukan pegawai dengan apa yang diperoleh pegawai dari instansi. Kepuasan kerja pada instansi seringkali diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai. Kepuasan kerja tercipta apabila harapan-harapan pegawai atas apa yang telah dilakukan kepada instansi. Perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai diberikan instansi sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah dilaksanakan pegawai kepada instansi, bisa berupa materi maupun non materi. Tidak heran apabila kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja. Amin (2019) dalam penelitiannya menerangkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pengamatan awal ditemukan fenomena permasalahan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen yaitu masih ada pegawai yang memiliki tingkat motivasi, disiplin dan kepuasan kerja yang masih rendah. Hal ini ditandai dengan ditemukannya pegawai yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai yang tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja dan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan seorang pegawai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja pegawai adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Simamora, 2013: 500). Kesempatan untuk berkinerja perlu juga ditambahkan meskipun seorang pegawai mungkin bersedia dan mampu. Hal itu untuk menghindari adanya kendala dari kinerja. Kesempatan untuk berkinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tidak diketahui adanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi pegawai bersangkutan. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diketahui indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja diantaranya dapat dilihat dari: 1) Kualitas pekerjaan; 2) Kuantitas pekerjaan; 3) Supervisi yang diperlukan; 4) Kehadiran; dan 5) Konservasi. (Dessler, 2015: 514)

### **Motivasi Kerja**

Menurut Robbins (2016: 213), Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Teori A. Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Menurut A. Maslow dalam Robbins (2016: 214), dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan : Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri. Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku ke arah kebutuhan yang paling tinggi (aktualisasi diri). Apabila kebutuhan seseorang sangat kuat, maka semakin kuat pula motivasi orang tersebut menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya. Teori Maslow merupakan penjelasan mutlak tentang perilaku manusia, tetapi lebih merupakan suatu pedoman umum bagi atasan untuk memahami bawahan berperilaku. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu merupakan keadaan seseorang yang mendorong seseorang melakukan keinginan individu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Seseorang melakukan suatu tingkah laku untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh tujuan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Ekosiswoyo dan Rachman (2013: 67), kedisiplinan hakikatnya adalah sekumpulan tingkah laku individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan.

Siagian (2013: 30) menerangkan bahwa dalam penilaian kedisiplinan meliputi : 1) Disiplin terhadap kedatangan dan waktu pulang; 2) Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan; 3) Disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja; 4) Disiplin terhadap perintah atasan; 5) Disiplin terhadap peningkatan kerjasama.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan seperangkat prasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijakan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Luthans (2015: 126) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang dan emosi seseorang pekerja berkenaan dengan beberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi dirinya. Luthans (2015: 126) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan adalah sebagai berikut : 1) Upah yang diterima; 2) Kesempatan Promosi; 3) Pelaksanaan Supervisi; 4) Kelompok kerja; 5) Kondisi kerja.

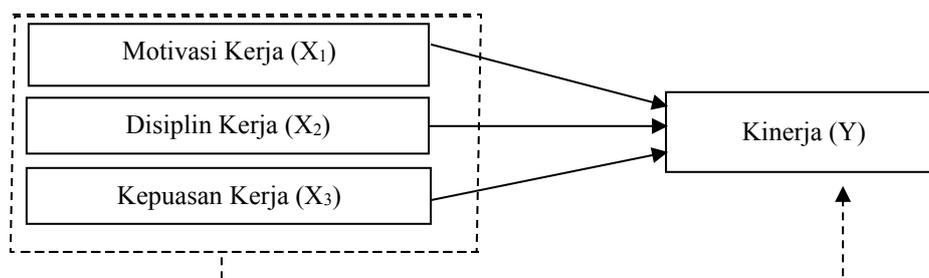
### Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Gita Lestari (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru*”, diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja lebih signifikan daripada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Lowokwaru.

Penelitian yang dilakukan oleh Aan Eka Yulianto (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Asy-Syifa Sambu*”, diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sama-sama signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Asy-Syifa Sambu.

### Kerangka Pemikiran

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- - - - -> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

### Hipotesis

1. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen.
3. Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen.

4. Diduga motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama - sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Obyek Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen yang beralamat di Jl. Raya Sukowati No. 255, Sragen Tengah, Kecamatan Sragen Kabupaten Sragen Jawa Tengah, 57211. Obyek dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sekumpulan individu yang mempunyai karakteristik yang khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, sedangkan sample dapat diartikan sebagai sebagian dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2014: 13). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen. Adapun jumlah pegawai operasional yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen sebanyak 40 pegawai. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah 40 pegawai.

Sampel Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah semuanya yaitu sebanyak 40 responden.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, maka dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Teknik sensus merupakan teknik sampling yang mengambil semua anggota populasi sebagai sampel (Arikunto, 2014: 71). Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 40 orang maka sampel yang diambil adalah semuanya yaitu sebesar 40 responden.

### **Sumber Data**

#### **Sumber Data Primer**

Menurut Sugiyono (2014: 129) sumber data primer ialah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber datanya adalah responden, yaitu orang yang menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dirumuskan peneliti mengenai iklim organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

#### **Sumber Data Sekunder**

Sugiyono (2014: 129) sumber data sekunder ialah sumber data yang diperoleh tidak langsung dari hasil observasi, misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram. Sumber data sekunder dalam penelitian ini ialah berupa teori-teori yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Kuesioner**

Sugiyono (2014: 135) mengemukakan kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisoner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung. Datanya berupa daftar pertanyaan yang terperinci dan lengkap dalam satuan daftar pertanyaan agar responden mengisi atau menjawab sendiri pertanyaan itu. Dalam penelitian ini kuisoner dibagikan kepada responden berupa kuisoner tertutup, karena dalam penelitian ini setiap pertanyaan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden.

### **Variabel Penelitian**

#### **Variabel Dependenden**

Kinerja Pegawai (Y)

#### **Variabel Independenden**

Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Disiplin Kerja ( $X_2$ )  
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Kinerja Pegawai**

Kinerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap prestasi kerja yang dicapai pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Supervisi yang diperlukan
- d. Kehadiran
- e. Konservasi (Dessler, 2015: 514).

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap dorongan pegawai operasional yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap instansi. Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel ini adalah :

- a. Adanya pemenuhan kebutuhan psikologis
- b. Adanya pemenuhan kebutuhan keamanan
- c. Adanya pemenuhan kebutuhan sosial
- d. Adanya pemenuhan kebutuhan penghargaan
- e. Adanya pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri (A. Maslow dalam Robbins, 2016: 214).

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap budaya disiplin yang diterapkan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen. Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel ini adalah :

- a. Disiplin terhadap kedatangan dan waktu pulang,
- b. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja.
- d. Disiplin terhadap perintah atasan.
- e. Disiplin terhadap peningkatan kerjasama (Siagian, 2013: 30)

#### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan perasaan sikap terhadap apa yang dirasakan dan hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen. Adapun yang menjadi indikator dalam penilaian kepuasan yaitu sebagai berikut :

- a. Upah yang diterima
- b. Adanya kesempatan promosi .
- c. Pelaksanaan supervisi
- d. Kelompok kerja
- e. Kondisi kerja (Luthans, 2015: 126).

Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai skor sebagai berikut :

- a. SS : Sangat Setuju : 5
- b. S : Setuju : 4
- c. CS : Cukup Setuju : 3
- d. TS : Tidak Setuju : 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju : 1

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Validitas**

Apabila nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil penghitungan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka berarti ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga dapat dikatakan alat pengukur yang digunakan tersebut valid untuk mengukur kuesioner variabel. Tetapi apabila nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil perhitungan lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ), maka alat

pengukur tersebut tidak valid untuk mengukur kuesioner variabel.

**Reliabilitas**

Merupakan tingkat keadaan (kuesioner) dari daftar pertanyaan yang akan disebar kepada responden. Hal ini mengandung pengertian bahwa “Instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah cukup baik”. Alat ukur dinyatakan punya reliabilitas yang tinggi jika alat ukur tersebut mantap dapat diandalkan dan dapat diramalkan.

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan apabila variabel bebas lebih dari satu dan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun Rumus Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$  = Koefisien pengaruh variabel  $X_{1,2,3}$

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Kepuasan Kerja

$\epsilon$  = Error

Perhitungan analisis statistik uji t, uji F dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 16.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Regresi Linier Berganda  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10,236	1,662		-6,160	,000
1 Motivasi Kerja	,289	,070	,186	4,150	,000
Disiplin Kerja	,389	,080	,361	4,887	,000
Kepuasan Kerja	,312	,134	,228	2,328	,022

a. *Dependent Variable*: Kinerja

Sumber : Print Out SPSS

Dari hasil uji regresi linier dengan bantuan program SPSS diperoleh :

a = -10,236

$\beta_1$  = 0,289

$\beta_2$  = 0,389

$\beta_3$  = 0,312

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -10,236 + 0,289X_1 + 0,389X_2 + 0,312X_3$$

**Uji F**

Adapun uji F dalam penulisan ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Mengingat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $125,053 > 2,84$ )  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen  
Uji t

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen.

Pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y)

Mengingat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,150 > 2,028$ ) dan  $p-value < 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen.

Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y)

Mengingat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,887 > 2,028$ ) dan  $p-value < 0,05$  yaitu ( $0,004 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen

Pengaruh kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y)

Mengingat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,328 > 2,028$ ) dan  $p-value < 0,05$  yaitu ( $0,022 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen

Koefisien Determinasi

Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program *SPSS Versi 16*, maka diperoleh nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel :

Tabel 2  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
*Model Summary*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,899 <sup>a</sup>	,808	,801	1,833

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

Sumber : Print Out SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai Koefisien Determinasi dalam persamaan regresi ini yaitu sebesar 0,808 Sehingga dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen sebesar 80,8% sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti kepemimpinan, kesejahteraan dan sebagainya.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  dan  $p-value$  lebih kurang daripada level signifikansi artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aan Eka Yulianto (2014) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan motivasi kerja, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  dan  $p-value$  lebih kurang daripada level signifikansi artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aan Eka Yulianto (2014) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan disiplin kerja, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar

daripada  $t_{\text{tabel}}$  dan  $p\text{-value}$  lebih kurang daripada level signifikansi artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aan Eka Yulianto (2014) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan kepuasan kerja, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar daripada  $F_{\text{tabel}}$  dan  $p\text{-value}$  lebih kurang daripada level signifikansi berarti bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aan Eka Yulianto (2014) yang menyatakan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,808. Sehingga dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen sebesar 80,8% sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti kepemimpinan, kesejahteraan dan sebagainya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini sudah tepat mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu 0,808 atau 80,8%. Selain itu, Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aan Eka Yulianto (2014) yang menyatakan bahwa pemilihan variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat juga sudah tepat mengingat nilai koefisien determinasi juga relatif besar.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sragen.

### **Saran**

Saran yang direkomendasikan bahwa mengingat motivasi kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh paling rendah terhadap kinerja sehingga perlunya meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai sehingga perlu peningkatan motivasi kerja dengan memenuhi kebutuhan pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amin. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional di PT. Kusuma Hadi Santosa Kabupaten Karanganyar. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2014), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Lima Belas. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management*. Terjemahan oleh Diana Angelica. *Manajemen*

*Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.

Ekosiswoyo, R. dan Rachman, M. (2013). *Manajemen Kelas*. Semarang: IKIP Semarang Press.

Lestari, Gita. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru. *E-Jurnal Riset manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*. Vol. 7 No.1.

Luthans, Fred. (2015). *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.

Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Siagian, Sondang P. (2013). *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Edisi 1 Cetakan 3. Jakarta: Rineka Cipta

\_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. (2013). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.