

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang

¹Fina Izmi Nazila, ²Harianto Respati, ³Mokhammad Natsir

¹Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Universitas Merdeka Malang

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang

E-mail: finaizminazila26@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mendeskripsikan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Kepanjen; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Kepanjen; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis manakah diantara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Kepanjen. Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan instrumen penelitian skala likert. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan metode sensus pada seluruh pegawai kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang dengan sampel 36 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji f. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja.

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

ABSTRACT

This study aims: (1) To describe the variables of work motivation, work discipline, job satisfaction and employee performance at the village office in the Kepanjen District area; (2) To determine and analyze the effect of work motivation, work discipline, job satisfaction on employee performance at the village office in the Kepanjen District area; (3) To determine and analyze which of work motivation, work discipline, and job satisfaction has a dominant effect on employee performance at the village office in the Kepanjen District area. This research data uses primary data obtained from the results of distributing questionnaires using Likert scale research instruments. The questionnaire was distributed using the census method to all employees of the village office in the Kepanjen District of Malang Regency with a sample of 36 respondents. Data analysis techniques using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, classical assumption test, t test and f test. The results of data analysis show that work motivation, work discipline, job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, it was found that work motivation has the most dominant influence on employee performance compared to work discipline and job satisfaction variables.

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

©2024 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran penting yaitu sebagai motor penggerak dari berlangsungnya seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi, dengan sumber daya manusia yang baik sebuah organisasi akan lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan dan tantangan di masa kini ataupun di masa yang akan datang. Pada saat ini masyarakat sangat menyorot kinerja Pemerintah terutama dalam hal pelayanan publik, oleh sebab itu Pemerintah meningkatkan perhatian terhadap kinerja pegawainya agar lebih efektif, efisien, inovatif dan berorientasi pada hasil dalam upayanya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Kelurahan merupakan jembatan informasi dan komunikasi antara publik dan pemerintah serta sebagai salah satu penyelenggara pelayanan publik merupakan perangkat kecamatan pada Pemerintah Daerah yang harus selalu meningkatkan fungsinya dalam mendukung terlaksananya program kerja Pemerintah Daerah. Pemerintah Kabupaten Malang memiliki Kelurahan Kepanjen, Kelurahan Ardirejo, Kelurahan Cepokomulyo dan Kelurahan

Penarukan yang berlokasi di wilayah Kecamatan Kepanjen dan dikenal sebagai kota penyangga utama Kabupaten Malang.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas dimana suatu organisasi akan menghasilkan output kerja yang berbeda-beda, adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor antara lain motivasi kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja dari pegawai pada organisasi. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja seseorang (C Insyiah dkk, 2021). Setiap orang memiliki motivasi kerja yang berbeda, beberapa orang memiliki motivasi kerja yang kuat sementara yang lain memiliki motivasi yang lemah. Pada instansi pemerintah penerapan disiplin kerja sangatlah penting sebab apabila terjadi kurangnya kedisiplinan pegawai maka kinerja pegawai tidak akan maksimal. Pegawai yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dari pada mereka yang merasa tidak puas atas pekerjaannya.

Kinerja kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Kepanjen dapat dilihat dari kemampuan memenuhi kebutuhan permintaan data secara akurat dan tepat untuk dilaporkan kepada pemerintah daerah/pusat; kemampuan berkomunikasi dan menjalin hubungan dengan sesama rekan kerja dan instansi terkait tergolong baik, serta kemampuan pegawai yang responsif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat baik berupa informasi maupun jasa. Kelurahan sebagai instansi pemerintah di daerah yang berhubungan langsung dengan pelayanan masyarakat pastinya dituntut memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan fungsi pelayanan terhadap masyarakat.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai melalui beberapa aspek dan tahapan-tahapan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab dengan maksud untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang sudah direncanakan. Fahmi (2017) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Robbins (2016) menjelaskan apabila indikator kinerja pegawai terdiri dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja diartikan sebagai suatu kemauan, dorongan, minat maupun hasrat seseorang yang begitu besar yang tercipta baik dari dalam diri sendiri maupun luar diri yang membuat seseorang berperilaku antusias dan ikhlas untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2017) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori dua faktor dikenal sebagai teori motivasi Herzberg yang dibagi menjadi dua yaitu faktor intrinsik (*motivation factors*) dan faktor ekstrinsik (*hygiene factors*). Faktor intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut. Faktor intrinsik terdiri dari prestasi, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan dan pertumbuhan. Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor ekstrinsik terdiri dari kebijakan dan administrasi, hubungan dengan rekan kerja, keamanan, hubungan dengan atasan dan kondisi kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang untuk patuh dan taat dalam menjalankan standar-standar organisasional atau peraturan yang berlaku dan siap menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2019) disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rivai (2011) menyebutkan indikator disiplin kerja terdiri dari kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi dan Bekerja etis.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Respati, 2010). Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa indikator kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja.

Hipotesis Penelitian

H1 : Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Kepanjen.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Kepanjen.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *eksplanatory*. Singarimbun dan Effendi (2011) menjelaskan penelitian *eksplanatory* merupakan penelitian penjelajahan yang menyoroti hubungan antara variabel- variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan.

Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, antara lain sebagai berikut :

a. Variabel independen pada penelitian ini antara lain :

1) Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah suatu sikap yang membuat seseorang berperilaku antusias untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat seseorang untuk patuh dalam menjalankan standar organisasional atau peraturan yang berlaku.

3) Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

b. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu :

1) Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai melalui tahapan-tahapan yang dikerjakan dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan cara diperoleh langsung melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN dan non ASN pada Kelurahan Kepanjen, Kelurahan Ardirejo, Kelurahan Cepokomulyo dan Kelurahan Penarukan di Kecamatan Kepanjen dengan jumlah total 36 pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh/sensus karena jumlah populasinya kurang dari 150 yaitu hanya 36 orang, maka dalam penelitian ini semua populasi dijadikan subyek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan membagikan kuisisioner kepada responden yaitu seluruh pegawai di Kelurahan Kepanjen, Kelurahan Ardirejo, Kelurahan Cepokomulyo dan Kelurahan Penarukan di Kecamatan Kepanjen.

Teknik Analisa Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua. Analisis regresi dibantu oleh program SPSS dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

- a = Bilangan konstanta
 - b1.b3 = Koefisien regresi
 - X1 = Motivasi kerja
 - X2 = Disiplin kerja
 - X3 = Kepuasan kerja
 - e = Variabel pengganggu
- b. Uji Asumsi Klasik
- 1) Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2018) adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

 - a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.
 - 2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil regresi lebih besar dari 5 maka terdapat gejala multikolinearitas.
 - 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari *scatter plot*, apabila ada titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- c. Pengujian Hipotesis
- 1) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (uji model) terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

- F = Nilai F Hitung
- R² = Koefisien determinan
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

- a) Probabilitas $t < (\alpha = 0,05)$ atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tergantung.
 - b) Probabilitas $t > (\alpha = 0,05)$ dan F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tergantung.
- 2) Uji t

Uji t dilakukan untuk uji parameter secara parsial dan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_i}{S_{\beta_i}}$$

Dimana:

- t = Nilai t Hitung
- β_i = Koefisien regresi

Sb = Standar error/standar deviasi

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

- 1) $H_0: \beta_i = 0$ berarti variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara terpisah tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 2) $H_a: \beta_i \neq 0$ berarti variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas
 Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r hitung $\geq r$ tabel (0,424). Dengan demikian semua butir kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid.
2. Hasil Uji Reliabilitas
 Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach untuk empat variabel yang diteliti mewakili atas 49 item kuesioner penelitian yaitu lebih tinggi daripada nilai dasar (0,6). Dengan demikian semua butir kuesioner pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Pembahasan

1. Analisis Deskriptif
 - a. Deskripsi Motivasi Kerja
 Motivasi kerja pegawai diukur menjadi 10 indikator yakni prestasi, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, pertumbuhan, kebijakan dan administrasi, hubungan dengan rekan kerja, keamanan, hubungan dengan atasan, dan kondisi kerja. Indikator hubungan dengan rekan kerja memiliki nilai persepsi responden paling tinggi untuk pengukuran motivasi kerja pegawai yaitu dengan nilai mean sebesar 4,47.
 - b. Deskripsi Disiplin Kerja
 Disiplin Kerja diukur menjadi 5 indikator yakni kehadiran ditempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Indikator ketaatan pada peraturan kerja memiliki nilai persepsi responden paling tinggi untuk pengukuran disiplin kerja pegawai yaitu dengan nilai mean sebesar 4,60.
 - c. Deskripsi Kepuasan Kerja
 Kepuasan Kerja diukur menjadi lima indikator yakni pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja. Indikator rekan kerja memiliki nilai persepsi responden paling tinggi untuk pengukuran kepuasan kerja pegawai yaitu dengan nilai mean sebesar 4,36.
 - d. Deskripsi Kinerja Pegawai
 Kinerja pegawai diukur menjadi 3 indikator yakni kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Indikator kualitas memiliki nilai persepsi responden paling tinggi untuk pengukuran kinerja pegawai yaitu dengan nilai mean sebesar 4,14.
2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi (b)	t hitung	Sig.
X ₁	Motivasi Kerja	0,335	3,738	0,001
X ₂	Disiplin Kerja	0,317	2,833	0,008
X ₃	Kepuasan Kerja	0,327	2,998	0,005
Konstanta		0,024		
R		0,839		
<i>Adjusted R Square</i>		0,824		
F hitung		55,740		
Sig. F		0,000		
n		36		
Variabel terikat = Kinerja Pegawai (Y)				

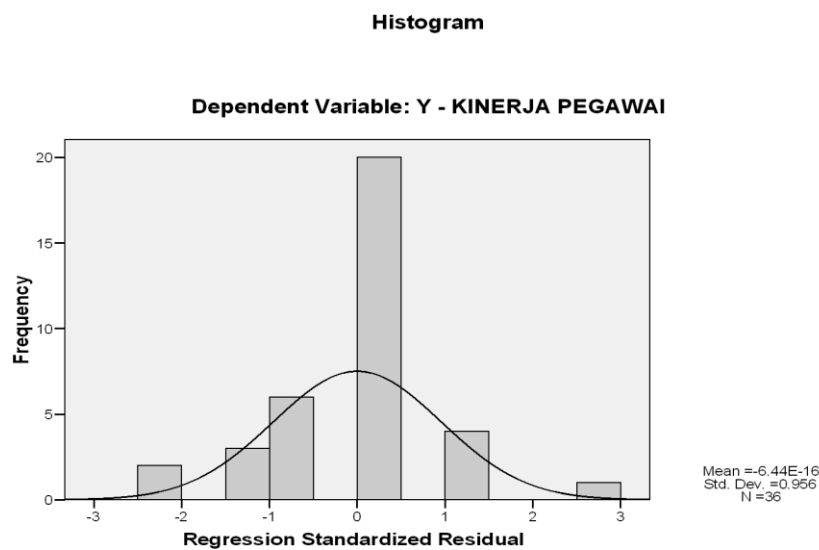
Berdasarkan hasil uji, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,024 + 0,335 X_1 + 0,317 X_2 + 0,327 X_3 + e$$

Arti persamaan regresi linear di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 0,024 yang menunjukkan pengaruh searah antara variabel independe dan variabel dependen, sehingga motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja diasumsikan 0 atau tidak mengalami perubahan.
 - b. Koefisien regresi (b1) motivasi kerja sebesar 0,335 artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.
 - c. Koefisien regresi (b2) disiplin kerja sebesar 0,317 artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.
 - d. Koefisien regresi (b3) kepuasan kerja sebesar 0,327 artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.
- Nilai R (Koefisien Korelasi) yang dihasilkan sebesar 0,839 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 83,9%.
 Nilai R^2 (*adjusted*) atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,824 yang berarti bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berkontribusi kepada kinerja pegawai sebesar 82,4% sedangkan Sisanya sebesar 17,6% adalah variabel bebas lain yang tidak diteliti.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik
 a. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1
Normalitas Data

Grafik histogram pada hasil uji normalitas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga dapat diketahui bahwa data penelitian terdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas/independent		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X ₁ – Motivasi kerja	0,580	1,726
2	X ₂ – Disiplin Kerja	0,379	2,641
3	X ₃ – Kepuasan Kerja	0,338	2,955

Berdasarkan perhitungan VIF dapat diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF dibawah angka 10 sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Hasil Uji Autokorelasi

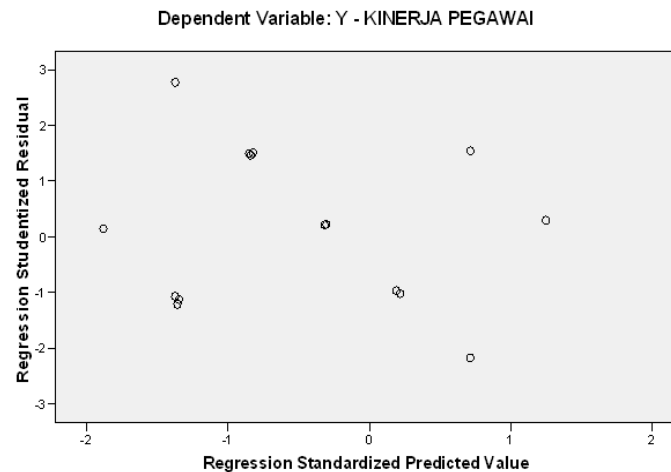
Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,905

Berdasarkan hasil perhitungan uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson adalah 1,905 sehingga lebih besar dari nilai -2 dan lebih kecil dari 2 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

d. Hasil Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Pada hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berserakan tidak membentuk suatu pola, yang berarti pola tersebut menunjukkan bebas terjadi heteroskedisitas.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,686	3	4,562	55,740	,000 ^a
	Residual	2,619	32	,082		
	Total	16,306	35			

a. Predictors: (Constant), X3 - KEPUASAN KERJA, X1 - MOTIVASI KERJA, X2 - DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: Y - KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan F hitung (55,740) > F tabel (2,90) dan sig. F (0,000) kurang dari tingkat kesalahan peneliti sebesar 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji t

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,024	,331		,072	,943		
	X1 - MOTIVASI KERJA	,335	,089	,348	3,738	,001	,580	1,726
	X2 - DISIPLIN KERJA	,317	,112	,326	2,833	,008	,379	2,641
	X3 - KEPUASAN KERJA	,327	,109	,365	2,998	,005	,338	2,955

a. Dependent Variable: Y - KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki besaran pengaruh (nilai koefisien regresi) paling besar yakni 0,335 bila dibandingkan dengan variabel bebas yang lain.

Pembuktian Hipotesis

Hasil pengujian untuk tiga variabel bebas dirangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Pengujian Variabel Bebas dan Terikat

No	Variabel bebas	Variabel tergantung	Koef. regresi	Sig. t	Tingkat toleransi kesalahan (α)	Hasil
1	X1-motivasi kerja	Y-Kinerja pegawai	0,335	0,001	0,005	X1 berpengaruh terhadap Y
2	X2-Disiplin kerja	Y-Kinerja pegawai	0,317	0,008	0,005	X2 berpengaruh terhadap Y
3	X3-kepuasan kerja	Y-Kinerja pegawai	0,327	0,005	0,005	X3 berpengaruh terhadap Y

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan hasil sebagai berikut :

H1: Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Kapanjen

H2: Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Kapanjen.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Kapanjen, Kelurahan Ardirejo, Kelurahan Cepokomulyo dan Kelurahan Penarukan Kabupaten Malang.
2. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel paling dominan dan paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kapanjen, Kelurahan Ardirejo, Kelurahan Cepokomulyo dan Kelurahan Penarukan Kabupaten Malang.

Saran

1. Kelurahan Kapanjen, Kelurahan Ardirejo, Kelurahan Cepokomulyo dan Kelurahan Penarukan Kabupaten Malang diharapkan dapat lebih memperhatikan fasilitas kantor yang ada agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien untuk menunjang kebutuhan pekerjaan pegawai sekaligus

- kebutuhan pelayanan kepada masyarakat.
2. Pemerintah Kabupaten Malang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kepanjen, Kelurahan Ardirejo, Kelurahan Cepokomulyo dan Kelurahan Penarukan Kabupaten Malang melalui upaya meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- C Insyiah, H Respati, S Sunardi. 2021. Pengaruh Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Koperasi Melalui Partisipasi Anggota di Koperasi Setia Budi Wanita Malang. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 5 No. 1. DOI : <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi P. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Respati, Harianto. (2010). "Total Quality Manajemen dan Daya Saing Perusahaan sebagai Antesenden Kepuasan Pelanggan Menghadapi CAFTA 2010". *Iqtishoduna, Journal of Islamic Economics and Business*. Vol.6.No.1. pp.1-14
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Profil Penulis Utama

Fina Izmi Nazila, S.E., M.M., Program Studi Magister Manajemen, Universitas Merdeka Malang, Jl. Terusan Raya Dieng No. 59 Malang – 65146. Email : finaizminazila26@gmail.com