



PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA DAN PERAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS SOSIAL KOTA SURABAYA

Risanda Regitasari¹, Tatik Suryani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Indonesia

History Article

Article history:

Received Feb 07, 2023

Approved Feb 22, 2023

Keywords:

*Motivation,
Discipline,
Employee
performance*

ABSTRACT

This study was conducted to obtain empirical evidence of the effect of motivation, discipline, environment on employee performance and job satisfaction at the Surabaya City Social Service. This research uses a quantitative approach. This study uses purposive sampling technique which means sampling techniques for specific purposes oriented to the population and specific objectives. The sample in this study were employees of the Surabaya City Social Service. The data processing analysis tool method in this study uses SEM SmartPLS 3.0. The results of this study are H1 rejected, H2 accepted, H3 accepted, H4 rejected, H5 rejected.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di Dinas Sosial Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yang berarti teknik penentuan sampel untuk tujuan tertentu yang berorientasi pada populasi dan tujuan spesifik. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial kota Surabaya. Metode alat analisis olah data pada penelitian ini menggunakan SEM SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini adalah H1 ditolak, H2 Diterima, H3 Diterima, H4 ditolak, H5 ditolak.

© 2023 Jurnal Ilmiah Global Education

*Corresponding author email: 2019210720@students.perbanas.ac.id

PENDAHULUAN

Kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting di era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan dan perkembangan sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dan penting dari suatu perusahaan, sehingga keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh faktor manusia. Karyawan merupakan

salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat berkontribusi secara optimal di tempat kerja. Masalah utama dalam membangun dan mengembangkan perusahaan sebenarnya adalah memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting karena keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja.

Menurut Setiani (2013:38), karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Agar produktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar, diperlukan pekerjaan atau karyawan yang mematuhi prinsip "*The Right Man in the Right Place*". Hal ini sejalan dengan Hafiz dan Ma'mur (2018:23) yang menyatakan bahwa karyawan yang terbaik dan berkualitas adalah aset perusahaan. Karyawan cukup berpengaruh terhadap keuntungan yang diperoleh perusahaan. Kinerja itu sendiri. Menurut Simanjuntak (2005) dalam Devita (2017:2) Pertama, faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan.

Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan, keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja. Faktor kedua adalah faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Dukungan tersebut berupa pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, lingkungan kerja yang nyaman serta kondisi kerja. Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial dari manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis. Menurut Wukir (2013:144), motif adalah kebutuhan, keinginan dorongan atau impuls. Dalam dunia kerja, seseorang sangat membutuhkan motivasi dalam dirinya agar mau dan mampu memenuhi kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai prosedur dan peraturan perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang ada pada penelitian adalah subjek yang diperoleh dari penelitian dan memiliki informasi jelas. Berdasarkan jenis data penelitian, pada penelitian ini data yang diperoleh adalah data primer. Berdasarkan data primer dari metode kuantitatif menurut Lijan Poltak Sinambela (2014:123), berupa survei yaitu data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan atau kuesioner terstruktur. Dalam metode PLS (Partial Least Square) terdapat 2 analisa yang dilakukan yaitu: 1. Analisa Inner dan Outer model Partial least square merupakan metode analisis yang powerful dan sering disebut sebagai soft modelling karena meniadakan asumsi – asumsi regresi

Latan, (2015:7) Dalam alat uji validitas dan reliabilitas dan model struktural (inner model) untuk menguji hipotesis dengan model prediksi. Latan, (2015:7) Convergent validity memiliki prinsip bahwa seharusnya pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas dalam SMART PLS 3.0 dengan melihat nilai loading factor yakni harus lebih dari 0,7 Latan, (2015:74) Discriminant validity lebih berhubungan dengan prinsip bahwa seharusnya pengukur konstruk yang berbeda tidak berkorelasi tinggi.

Cara untuk menguji validitas discriminant adalah dengan melihat nilai loading factor yang harus $> 0,7$ atau dapat dengan membandingkan akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk model Latan, (2015:75) Composite reliability dan Cronbach alpha sering disebut sebagai Dillon Goldstein. Peneliti lebih disarankan untuk menggunakan uji validitas composite karena apabila melihat Cronbach alpha dari setiap konstruk harus lebih besar dari 0,7 Latan, (2015:76) Uji Hipotesis. Pengujian Hipotesis menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5%

nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga untuk kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah H_a dan diterima H_0 akan ditolak Ketika t-statistik $> 1,96$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	KODE	LOADING FACTOR	CRONBACH'S ALPHA	COMPOSITE RELIABILITY	AVE
Kinerja Karyawan	KK1	0,759	0,757	0,861	0,674
	KK3	0,827			
	KK4	0,872			
Motivasi Kerja	MK2	0,773	0,869	0,903	0,701
	MK3	0,859			
	MK4	0,894			
	MK5	0,817			
Disiplin Kerja	DK2	0,739	0,844	0,896	0,683
	DK3	0,832			
	DK4	0,865			
	DK5	0,863			
Kepuasan Kerja	KP1	0,886	0,883	0,915	0,684
	KP2	0,802			
	KP3	0,701			
	KP4	0,715			
Lingkungan Kerja	LK2	0,855	0,783	0,860	0,608
	LK3	0,723			
	LK7	0,886			
	LK8	0,827			
	LK10	0,833			

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas dilakukan pengujian sebanyak 3 kali ditemukan hasil yang valid. Uji data yang pertama menunjukkan bahwa item pertanyaan DK1, KK2, KP5, LK1, LK4, LK5, LK6, LK9 dan MK1 menunjukkan hasil yang tidak valid karena memiliki nilai loading factor dibawah 0,70. Uji data yang kedua menunjukkan masih ada item pertanyaan yang tidak valid yaitu KP4 dimana loading factor yang dimiliki berada dibawah 0,70 sehingga setelah dilakukan pengujian yang ketiga baru didapatkan hasil yang valid.

Hasil Uji pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil reliabel karena memiliki cronbach's alpha dan composite reliability diatas 0,70 dan memiliki nilai AVE diatas 0,50.

Analisis Deskriptif

PENGUKURAN VARIABEL

Interval	Skor	Keterangan
$4,2 < X \leq 5$	5	Sangat Setuju
$3,4 < X \leq 4,2$	4	Setuju
$2,6 < X \leq 3,4$	3	Netral

$1,8 < X \leq 2,6$	2	Tidak Setuju
$1 \leq X \leq 1,8$	1	Sangat Tidak Setuju

1. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

TABEL 4.3
HASIL TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Item	Frekuensi					N	Mean	Penilaian
	STS	TS	N	S	SS			
KK1	0	0	3	29	19	51	4.3	Sangat Setuju
KK2	2	2	7	21	19	51	4.0	Setuju
KK3	0	0	2	24	25	51	4.4	Sangat Setuju
KK4	0	0	3	22	27	51	4.4	Sangat Setuju
Rata-Rata							4.2	Sangat Setuju

Pada tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel kinerja karyawan pada item KK3 dan KK4 merupakan nilai rata – rata tinggi sebesar 4,4 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian “Sangat Setuju” sedangkan nilai rata – rata terendah terdapat pada item KK2 sebesar 4,0 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata – rata 4.2 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian “Sangat Setuju”. Berdasarkan hasil data yang didapat dari rresponden dapat disimpulkan bahwa responden “Sangat Setuju”.

2. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

TABEL 4.4
HASIL TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL MOTIVASI KERJA

Item	Frekuensi					N	Mean	Penilaian
	STS	TS	N	S	SS			
MK1	0	0	2	16	33	51	4.6	Sangat Setuju
MK2	4	0	5	27	15	51	3.9	Setuju
MK3	3	2	8	18	20	51	3.9	Sangat Setuju
MK4	0	1	10	22	18	51	4.1	Setuju
MK5	1	0	8	23	19	51	4.1	Setuju
Rata-Rata							4.1	Setuju

Pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel motivasi kerja pada variabel MK1 merupakan nilai rata-rata tertinggi yang tergolong

dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian “Sangat Setuju”. Sedangkan nilai rata – rata terendah terdapat pada item MK2 dan MK3 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “Setuju”. Motivasi kerja memiliki nilai rata – rata 4.1 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “Setuju”.

3. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

TABEL 4.5

HASIL TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL DISIPLIN KERJA

Item	Frekuensi					N	Mean	Penilaian
	STS	TS	N	S	SS			
DK1	0	0	2	22	27	51	4.4	Sangat Setuju
DK2	0	0	4	19	28	51	4.4	Sangat Setuju
DK3	0	0	3	22	26	51	4.4	Sangat Setuju
DK4	0	0	2	17	32	51	4.5	Sangat Setuju
DK5	0	0	2	22	27	51	4.4	Sangat Setuju
Rata-Rata							4.4	Sangat Setuju

Pada table 4.5 dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata yang dimiliki oleh variabel disiplin kerja pada semua item yaitu DK1, DK2, DK3, DK4, dan DK5 merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.4 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian “Sangat Setuju”. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata 4.4 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian “Sangat Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju.

4. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

TABEL 4.6

HASIL TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Item	Frekuensi					N	Mean	Penilaian
	STS	TS	N	S	SS			
LK1	1	1	2	27	20	51	4.2	Sangat Setuju
LK2	3	1	5	21	21	51	4.0	Sangat Setuju
LK3	0	2	3	26	20	51	4.2	Sangat Setuju
LK4	0	0	5	17	29	51	4.4	Sangat Setuju

LK5	0	1	3	24	23	51	4.3	Sangat Setuju
LK6	3	1	9	21	17	51	3.9	Setuju
LK7	1	1	7	21	21	51	4.1	Setuju
LK8	1	2	9	20	19	51	4.0	Setuju
LK9	1	0	8	20	22	51	4.2	Sangat Setuju
LK10	1	2	8	21	19	51	4.0	Setuju
Rata-Rata							4.1	Setuju

Pada tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata tertinggi yang dimiliki oleh variabel lingkungan kerja pada item LK4 yaitu 4.4 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian “Sangat Setuju” Sedangkan nilai rata – rata terendah terdapat pada item LK 6 sebesar 3.9 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “Setuju”. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel disiplin kerja memiliki nilai rata – rata 4.1 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju.

5. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

TABEL 4.7

HASIL TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KEPUASAN KERJA

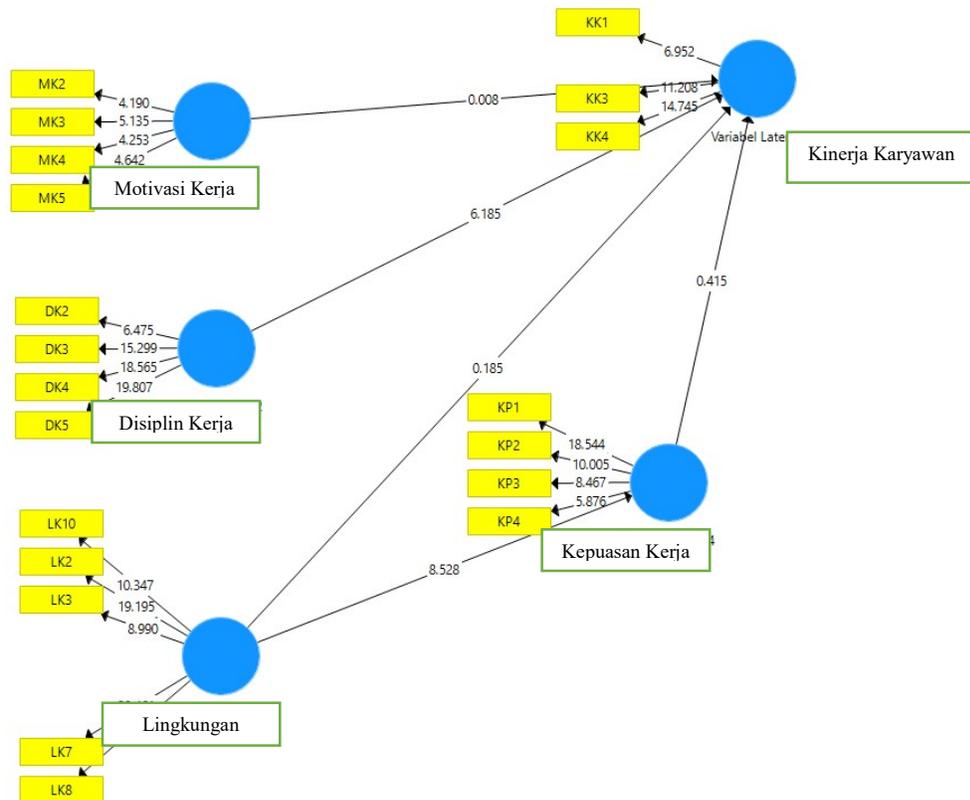
Item	Frekuensi					N	Mean	Penilaian
	STS	TS	N	S	SS			
KP1	1	0	7	23	19	51	4.1	Setuju
KP2	0	0	8	23	19	51	4.2	Sangat Setuju
KP3	0	1	3	24	23	51	4.3	Sangat Setuju
KP4	1	1	3	22	24	51	4.3	Sangat Setuju
KP5	0	0	3	25	23	51	4.3	Sangat Setuju
Rata-Rata							4.2	Sangat Setuju

Pada tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata yang dimiliki oleh variabel kepuasan kerja pada item KP2 hingga KP5 memiliki nilai rata – rata nilai rata – rata tertinggi yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian “Sangat Setuju”. Kemudian nilai rata – rata terendah terdapat pada item 4.1 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian “Setuju”. Secara

keseluruhan tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata – rata 4.2 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian “Sangat Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju

4.2.3 Uji Hipotesis

Dibawah ini merupakan hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan program WarPLS 3.0 berbasis SEM:



Sumber : Data diolah (2022)

Hipotesis	Keterangan	Patch Koefisien	P-Value	Hasil Pengujian
H1	MK-KK	0.002	0,994	Tidak Signifikan
H2	DK-KK	0.736	0.000	Signifikan
H3	LK-KP	0.717	0.000	Signifikan
H4	LK-KK	0.035	0.863	Tidak Signifikan
H5	KP-KK	-0.075	0.678	Tidak Signifikan

1. Hipotesis 1

Hasil dari uji hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa nilai koefisien pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.002 dengan nilai p-value 0.994 lebih besar dari 0.05, sehingga H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2

Hasil dari uji hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa nilai koefisien pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.736 dengan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis 3

Hasil dari uji hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa nilai koefisien pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.717 dengan nilai p – value 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Hipotesis 4

Hasil dari uji hipotesis 4 (H4) menunjukkan bahwa nilai koefisien pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.035 dengan nilai p – value 0.863 lebih besar dari 0.05 sehingga H4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Hipotesis 5

Hasil dari uji hipotesis 5 (H5) menunjukkan bahwa nilai koefisien pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0.075 dengan nilai p – value -0.678 lebih kecil dari 0.05 sehingga H3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kota Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data smart pls yang menunjukkan nilai p – value 0.994 lebih besar dari 0.05, sehingga H1 ditolak. Hipotesis kedua Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kota Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data smart pls yang menunjukkan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hipotesis ketiga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Sosial Kota Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data smart pls yang menunjukkan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga H2 diterima. Hipotesis keempat Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil olah data smart pls yang menunjukkan bahwa nilai p-value 0.863 lebih besar dari 0.05. Hipotesis kelima Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil olah data smart pls yang menunjukkan bahwa nilai p-value 0.678 lebih besar dari 0.05

KESIMPULAN

Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial kota Surabaya. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi hasil kinerja pada perusahaan. Motivasi merupakan salah satu pendukung yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dalam mencapai tujuan individu tersebut. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial kota Surabaya. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan Dinas Sosial kota Surabaya sudah bagus atau memenuhi peraturan yang ada sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dalam perusahaan sangat diperlukan karena menjadi salah satu faktor keberhasilan perusahaan dalam perusahaan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Dinas Sosial Kota Surabaya. Lingkungan kerja yang terorganisir dan semangat kerja yang tinggi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan mencintai perusahaan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial kota Surabaya. Dengan kondisi kerja yang aman dan nyaman dapat memengaruhi semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja di Dinas Sosial Kota Surabaya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

REFERENSI

- Devita, M. (2017). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(2), 1-15.
- Setiani, B. (n.d.). *KAJIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA DI PERUSAHAAN*.
- hafiz mamur. (n.d.). *SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK DENGAN PENDEKATAN WEIGHTED PRODUCT*
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. In *Syria Studies* (Vol. 7, Issue 1).
- Wukir (2013). *Human resource management in school organization*. Yogyakarta, Multi Presindo.
- Latan I. G. dan H. (2015). *Konsep, Teknik,Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk penelitian Empiris*. BP Universitas Diponegoro.