

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HARIAN LEPAS MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA POLRES SITUBONDO

Venia Avery Dwi Chandra
veniadwi20@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lita Permata Sari
litapermatasari@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi
riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The aim of this study is to find out the impact of work motivation, work discipline and workload on the performance of post-day officers through job satisfaction as an intervening variable on Situbondo POLRES. The population on this study is the Officer of the Post-POLRES Situbondo Daily. Simple probability sampling is a method of sample-taking without considering the population in this study. Data analysis and hypothesis testing in research using Structural-partial equation model Least square (PLS-SEM).

The results of the hypothesis test of its direct influence using the smart PLS3.2.8 application, show that work motivation has a significant positive effect on job satisfaction, work discipline has a significant positive effect on job satisfaction, workload has a positive but not significant effect on job satisfaction, work motivation has a significant positive effect on performance, work discipline has a significant positive effect on performance, workload has a positive but not significant effect on performance, job satisfaction has a positive but not significant effect on performance, work motivation has a positive but not significant effect on performance through job satisfaction, work discipline has a positive but not significant effect on performance through job satisfaction, workload has a positive but not significant effect on performance through job satisfaction.

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

I. PENDAHULUAN

Organisasi atau instansi harus mengelola sumber daya manusia dengan baik jika mereka ingin bertahan dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian terpenting pada organisasi untuk pengelolaan, pengaturan dan pemanfaatan pegawai, agar tujuan organisasi tercapai dengan maksimal. “Meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia penting untuk meningkatkan kinerja pegawai” (Prastiwi et al., 2022). Pegawai dalam suatu organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka. Melakukan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang

sama mengharapkan hasil yang baik. “Pegawai dalam suatu organisasi adalah ujung tombak terdepan dalam memberikan layanan dan melaksanakan program-program yang telah ditetapkan” (Rahman et al., 2021).

Menurut Dessler (2017:3) “Manajemen sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pada melakukan pelatihan, evaluasi, memberi kompensasi pada pegawai, memperhatikan korelasi kerja pegawai, dan keadilan pegawai serta kesehatan dan keselamatan kerja”.

Kinerja pegawai tidak terjadi secara instan, terdapat faktor internal dan eksternal yang melatar belakangnya. Faktor internal kinerja berasal pada individu yang

bersangkutan, seperti sikap, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan mereka sendiri. “Faktor eksternal kinerja, yaitu dari sumber daya pendukung, rekan kerja, alat kerja, lingkungan sosial, dan perilaku manajemen” (Nurwati, 2021).

Pernyataan Mangkunegara (2016:67) “Kinerja merupakan *output* seorang pegawai dilihat dari baik, buruknya serta banyaknya kerja dalam jangka waktu tertentu dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan instansi atau organisasi”. Organisasi dapat mencapai kinerja optimal dengan menyediakan kondisi yang mendorong pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka serta mengembangkannya secara optimal. “Sejumlah faktor internal seperti motivasi untuk bekerja dan disiplin maupun eksternal seperti beban kerja yang dapat membantu pegawai berkinerja tinggi” (Sari dan Evyanto, 2023).

Faktor internal Motivasi kerja menjadi krusial untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Berdasarkan Melati *et al.*, (2022) “Motivasi kerja ialah suatu tindakan yang mengakibatkan seseorang bisa menyalurkan serta mendukung dirinya untuk giat bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang ingin dicapai secara optimal”. Berdasarkan observasi di Kepolisian Resor (POLRES) Situbondo mengenai motivasi pada saat bekerja, menunjukkan masih terdapat pegawai harian lepas saat melaksanakan tugasnya tidak maksimal, pada saat bekerja masih terdapat pegawai harian lepas bermalas-malasan sehingga berdampak pada tidak

terselesainya pekerjaan tepat waktu. Selain itu, POLRES Situbondo kurang memberikan ruang pada pegawai harian lepas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga berdampak pada kinerja yang tidak maksimal. Permasalahan lainnya adalah kurangnya Disiplin pegawai harian lepas pada saat bekerja, semisal masih ada pegawai harian lepas datang terlambat ke kantor, ketika jam istirahat beberapa pegawai harian lepas tidak kembali ke kantor, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan. Berhubungan dengan beban kerja yang ditugaskan kepada pegawai terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan keahlian dan tupoksinya. Dari tiga permasalahan tersebut kinerja menjadi tidak maksimal sehingga berdampak pada pelayanan dan kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada POLRES Situbondo”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) mengemukakan bahwa “Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset serta berfungsi sebagai modal (non material / *non financial*) pada organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan

eksistensi organisasi”. “Kebijakan ataupun praktik pada saat menentukan aspek manusia pada posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan melakukan penilaian disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)” (Dessler, 2017:5). sebab itu, organisasi harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar lebih sukses dan efisien. Sumber daya manusia adalah aset yang harus diperhatikan, dipertahankan, dan dimanfaatkan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen harus lebih aktif terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa kinerja karyawan mereka berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2016:222) menyatakan bahwa “Motivasi kerja merupakan upaya yang menerangkan kesungguhan, tujuan, dan ketelatenan pada aktivitas dalam menggapai target yang dibutuhkan”. Pada intinya Motivasi kerja merupakan keinginan atau semangat untuk bekerja dengan keseriusan demi menggapai visi yang menantang. Menurut Maslow dalam Tsauri (2013:187) indikator Motivasi kerja ada 5 yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Disiplin Kerja

Agustini (2019:89) menyatakan “Sikap taat serta patuh terhadap segala kebijakan dan norma yang ditetapkan pada tempat kerja dengan

tujuan menjadikan pegawai dekat dengan rencana organisasi yang ada merupakan pengertian Disiplin kerja. Hasibuan (2015:194) mengemukakan empat indikator yang dapat pegawai terapkan dalam Disiplin kerja:

- 1) Tingkat absensi
- 2) Mematuhi peraturan di tempat kerja
- 3) Penggunaan waktu secara efektif
- 4) Tanggung jawab

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa “Segala jenis pekerjaan yang diberikan kepada Sumber Daya Manusia (SDM) untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu disebut sebagai Beban kerja”. **Intinya Beban kerja adalah** sebuah penyelesaian tanggung jawab serta kewajiban yang dibagikan kepada pegawai sesuai pada kapasitas pegawai serta pekerjaannya sesuai dengan jadwalnya. Menurut Koesomowidjojo (2017:17) “Indikator beban kerja diantaranya” adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Penggunaan waktu kerja

Kepuasan Kerja

Menurut Suyatno *et al.*, (2020:59) “Kepuasan kerja merupakan sebuah ungkapan secara sadar yang dilakukan individu terhadap paduan elemen diri dan lingkungan tentang gambaran positif pada profesi yang dijalani individu tersebut”. Pengertian tersebut dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja terukur bukan melalui kesatuan melainkan kepuasan yang dirasakan

oleh masing-masing individu tentang emosional yang dirasakan berupa kepuasan secara negatif ataupun secara positif. “Indikator kepuasan kerja” menurut Suyatno *et al.*, (2020:65) sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Sistem promosi
- 3) Supervisi
- 4) Bonus/komisi
- 5) Lingkungan kerja
- 6) Rekan kerja
- 7) Komunikasi

Kinerja

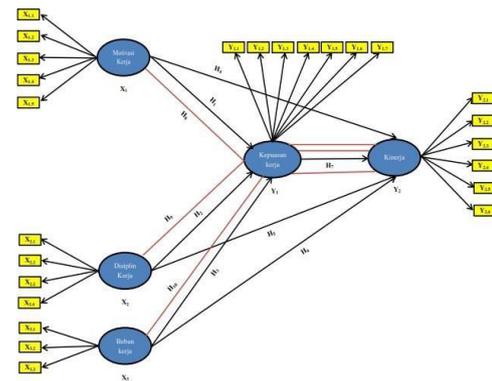
Mangkunegara (2016:9) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan pencapaian seseorang berupa prestasi apa saja yang telah tercapai dalam periode yang sesuai spesifikasi dari tanggung jawab yang diemban sehingga menghasilkan *output* yang baik”. Kinerja merupakan *output* yang tercipta dari usaha seseorang saat melakukan sesuatu dalam masa tertentu untuk mencapai target. Menurut (Robbins dan Judge, 2016:260) “Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu antara lain”:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka dapat menguji pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja pegawai harian lepas melalui Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada POLRES Situbondo. Dapat dianalisa sebuah

korelasi dari variabel bebas Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Beban kerja (X3) dan variabel *intervening* Kepuasan kerja (Y1), serta variabel terikat Kinerja (Y2). Penelitian ini dapat diambil suatu kerangka konsep melalui gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₃ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₄ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₅ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₆ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₈ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

- melalui Kepuasan kerja.
- H₉ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H₁₀ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

“Metode penelitian adalah suatu strategi logis untuk memperoleh informasi valid yang bertujuan untuk menemukan, menampilkan dan menciptakan informasi untuk memahami, memecahkan dan mengidentifikasi masalah” Sugiyono (2015:2). Metode yang digunakan dalam penggambaran instrumen penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisa dalam pengumpulan data. Data di kumpulkan melalui, tahap wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner pada pegawai POLRES Situbondo. Kemudian data tersebut diolah dengan analisis mengaplikasikan metode uji validitas *konvergen*, uji *reliabilitas*, uji asumsi klasik, uji *goodness of fit (GOF)*, uji *koefisien determinasi*, uji persamaan struktural, serta uji hipotesis dengan Program *Smart PLS 3.2.8*.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama 3 bulan dimulai dari bulan April sampai bulan Juni 2024. Penelitian ini dilakukan di POLRES Situbondo yang berlokasi di Jl. PB. Sudirman No.30, Plaosan, Patokan, Kec. Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312.

Populasi dan Sampel

Fatihudin (2020:64) bahwa

“Populasi merupakan nilai keseluruhan yang didapatkan melalui perhitungan serta mengukur secara kualitatif maupun kuantitatif pada setiap karakteristik tentang kumpulan obyek yang diteliti secara detail informasinya”. Fatihudin (2020:66) bahwa Sampel merupakan “Potongan kalkulasi serta karakternya yang dipunyai dari obyek yang diteliti”. Populasi pada penelitian ini adalah 50 pegawai harian lepas di POLRES Situbondo dengan sampel sebanyak 50.

Metode dan Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model – Partial Least Square (PLS-SEM)*. Hubungan yang valid, indikator yang dapat mewakili dan mendasari variabel laten yaitu validitas konvergen, dapat ditunjukkan melalui *bidimensionalitas* yang diekspresikan menggunakan nilai rata-rata yang di ekstraksi atau *AVE (Average Variance Extracted)*. Pengukuran nilai *AVE* dan nilai *outer loading* pada penelitian ini menggunakan program *Smart PLS 3.0*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang dipilih untuk menjadi materi bahan dalam penelitian ini adalah pegawai harian lepas POLRES Situbondo berjumlah 50 orang.

Uji Validitas Konvergen

Ghozali (2018:25) menyatakan “Salah satu hubungan dalam mengetes nilai *external loading* pada suatu masalah yang di teliti ditetapkannya melebihi nilai 0,7 atau standarnya untuk

menentukan kevalidan suatu data disebut validitas konvergen. Sehingga suatu indikator dapat dibuktikan bahwa digunakan sesuai kenyataan jika nilai outputnya 0,7 atau lebih besar". "Nilai 0,5 sebagai nilai korelasi dari *AVE* terhadap sebuah masalah yang diteliti, indikator pada penelitian ini dinyatakan dapat merealisasikan jika nilai *AVE* nya memenuhi 0,5" (Ghozali, 2018:25). Pada penelitian ini menggunakan program *Smart PLS 3.2.8* sebagai alat ukur nilai external loading senilai 0,7 serta nilai *AVE* minimal 0,5. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau) maka diartikan bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian ini dinyatakan "Valid".

Uji Reliabilitas

"Sebuah alat ukur yang terdapat pada kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti terhadap indikator penelitian disebut sebagai reliabilitas. Penelitian yang reliabel adalah jika nilai $\alpha > 0,70$ sedangkan jika $\alpha < 0,70$ dikatakan tidak teruji" (Ghozali, 2018:25). Program yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Smart PLS 3.2.8* dalam mengetes data *cronbach alpa serta composite reliabilty* dengan penetapan nilai yaitu $> 0,70$ dapat diartikan data teruji. Berdasarkan hasil penelitian ini nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 maka semua data yang digunakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) menyatakan "Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetes model struktural bagaimana tingkat hubungan antara variabel *independent*" Uji tersebut

diperuntukkan untuk mendeteksi korelasi antara variabel independent dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Sebuah bahan teliti dikatakan valid jika tidak tercapai *multikolinieritas* dengan nilai *cut off* yang digunakan jika *tolerance* melebihi 10 dan *VIF* yang sudah ditentukan kurang dari 10. Dalam uji teliti ini memakai program *Smart PLS 3.2.8* sehingga menggunakan nilai *VIF* < 5 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil temuan berdasarkan olah data statistik menunjukkan bahwa variabel bebas saling berkorelasi baik dalam mempengaruhi Kinerja.

Uji Normalitas

"Pengujian suatu model persamaan struktural untuk mengetahui kenormalan atau melanggar suatu aturan dalam normal yang ada pada suatu penelitian disebut uji normalitas" (Ghozali, 2018:161). Kelayakan suatu data dapat terlihat jika persamaan struktural tidak terlalu jauh dari nilai median atau nilai tengah, sehingga jika nilainya jauh dari nilai median akan terjadi penyimpangan dan tidak bisa dianggap normal sebab melanggar normalitas. Hasil pada penelitian ini dapat diartikan bahwa sebaran keseluruhan data indikator tersebut berdistribusi normal dengan rentang nilai *Excess* atau *Sweknes* -2,58 hingga 2,58.

Uji *goodness of fit (GOF)*

"Uji *Goodness Of Fit* diimplementasikan agar peneliti memahami nilai *fit index* dari sampel yang digunakan dan menentukan pengaruh kesesuaian suatu metode" (Ghozali, 2018:98). Program *Smart PLS 3.2.8* dalam penelitian ini dicoba dengan melalui lima *fit index* untuk

menganalisis *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*, *squared Euclidean distance (d-ULS)*, *geodesic distance (d_G)*, *Chi-Square* serta *Normed Fit Index*, indeks penelitian ini dapat dikatakan *fit* jika konsep model struktural pada metode yang digunakan saat meneliti digunakan secara natural. Kategori *fit index* dalam penelitian ini adalah:

- 1) Hasil SRMR memiliki jumlah <0,09 maka diperoleh *fit*
- 2) Hasil d-ULS memiliki jumlah >0,05 maka diperoleh *fit*
- 3) Hasil d-G memiliki jumlah >0,05 maka diperoleh *fit*
- 4) Hasil *Chi-Square* nilai kecil maka diperoleh *fit*.
- 5) Hasil NFI memiliki jumlah >0,5 maka diperoleh *fit*.

Uji koefisien determinasi

“Analisis yang diperuntukkan untuk menaksir persamaan struktural menggunakan cara dengan mengetahui nilai *R-Square* disebut uji koefisien determinasi” (Ghozali, 2018:97). Koefisien determinasi (R_2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji tersebut dapat diketahui melalui nilai *R-square* untuk variabel dependen. Perubahan pada nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Berdasarkan Tabel 17 tersebut, dapat diartikan bahwa:

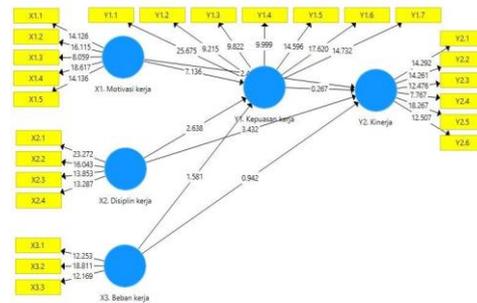
- a. Variabel Motivasi kerja (X_1) Disiplin kerja (X_2) Beban kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,89 (89%) sedangkan sisanya 11% dipengaruhi variabel lain yang

tidak masuk dalam penelitian.

- b. Variabel Motivasi kerja (X_1) Disiplin kerja (X_2) Beban kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,89 (89%) sedangkan sisanya 11% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *Smart PLS (partial least square)* tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural.



Gambar 2. Hasil Uji Modal Struktural dengan Aplikasi *Smart PLS*

Pembahasan

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa **Motivasi kerja** berpengaruh signifikan positif terhadap **Kepuasan kerja** dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,598), Nilai *T-Statistic* yaitu 7,136 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,000** (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 1 diterima**, maka jika Motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Motivasi kerja menurun maka kepuasan kerja menuurun juga akan

menurun. Pada penelitian motivasi dilihat dari 5 tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri. Indikator-indikator tersebut merupakan puncak tertinggi ukuran motivasi seseorang, terutama suasana lingkungan kerja, fasilitas dalam tempat kerja dan gaji yang sesuai dengan kerja yang di capai. Pemenuhan fasilitas dalam setiap menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai sehingga mendorong pegawai lebih bergairah akan pekerjaannya. Pegawai tidak akan perlu memikirkan hal yang tidak perlu saat bekerja karena jika fasilitasnya terpenuhi, fokus pegawai akan lebih baik serta dapat menerapkan setiap ide yang dimiliki agar memberikan performa kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Akbar, *et al.*, (2023).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa **Disiplin kerja** berpengaruh signifikan positif terhadap **Kepuasan kerja** dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,255), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,638 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,009** (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 2 diterima**, maka jika Disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka kepuasan kerja menuurun juga akan menurun. Dalam mencapai disiplin kerja yang baik, seorang pegawai harus

mencakup nilai yang baik dalam tingkat absensi atau kehadiran, mematuhi peraturan di tempat kerja, penggunaan waktu yang efektif dan tanggung jawab. Hal tersebut sesuai dengan kriteria indikator dalam mencapai disiplin kerja yang baik bagi para pegawai. Perilaku disiplin kerja tentu tidak lepas peran dari para senior ataupun atasan dimana mereka dapat mempengaruhi para bawahan maupun pegawai baru agar menerepkan sikap disiplin dalam bekerja. Keadaan lingkungan kerja yang produktif dan disiplin mampu memacu semua orang dalam tempat kerja untuk bersaing satu sama lain, sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja yang di tekuni seorang pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Jufrizen dan Hadi (2021).

Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,139), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,581 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,115** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa **Beban kerja** berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap **Kepuasan kerja** dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Beban kerja meningkat maka Kepuasan kerja tidak meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan korelasi Beban kerja dan Kepuasan kerja tidak berdampak signifikan terhadap pegawai. Pada dasarnya setiap pegawai pasti memiliki tanggung jawabnya masing-masing dalam

mengerjakan tanggung jawabnya, namun waktu yang di berikan masing-masing pegawai tidak sama. Semakin waktu kerja mereka pendek dalam mengerjakan sebuah tanggung jawab semakin berat beban kerja yang akan mereka rasakan. Hal ini bisa terjadi apabila pegawai memiliki tanggung jawab pada beban kerja yang berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja pegawai, seperti jam kerja yang buruk atau lingkungan kerja yang kurang produktif sehingga membawa dampak buruk terhadap Kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Fahira, *et al.*, (2022).

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat menyatakan bahwa **Motivasi kerja** berpengaruh signifikan positif terhadap **Kinerja** dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,384), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,447 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,015** ($<0,05$). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 4 diterima**, maka jika Motivasi kerja meningkat maka Kinerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Motivasi kerja menurun maka kinerja menuurun juga akan menurun. Motivasi merupakan gambaran dari semangat ataupun dorongan seorang pegawai dalam menyelesaikan segala tanggung jawab yang atasan berikan dengan sepenuh hati. Motivasi seseorang dapat meningkat apabila segala kebutuhan yang pegawai butuhkan telah terpenuhi dan sesuai dengan yang diharapkan, hal tersebut dapat berdampak terhadap kinerja

yang dimiliki karyawan sehingga dapat mengeluarkan semua kemampuannya. Sebuah motivasi dapat meningkat apabila atasan Kapolres dapat melakukan pendekatan yang baik terhadap para pegawai melalui sentuhan maupun pemenuhan segala kebutuhan pegawai. Karena dengan ketersediannya segala kebutuhan para pegawai dapat menumbuhkan rasa nyaman dan aman dengan pekerjaan yang pegawai tekuni. Hal tersebut tentu dapat mendorong semangat kerja para pegawai agar mampu memberika performa kinerja terbaiknya dalam setiap menyelesaikan kewajiban yang atasan arahkan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Suryawan, *et al.*, (2022).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima menyatakan bahwa **Disiplin kerja** berpengaruh signifikan positif terhadap **Kinerja** dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,409), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,432 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,001** ($>0,05$). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 5 diterima**, maka jika Disiplin kerja meningkat maka Kinerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka Kinerja juga akan menurun. Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam menjamin terpeliharanya pelaksanaan setiap tugas yang pegawai miliki. Tanpa memiliki sikap disiplin yang baik seorang pegawai, maka tercapainya tujuan dari Kapolres dalam mencapai visinya akan sulit tercapai. Tentu disiplin tersebut

tidak lepas dengan adanya hukuman agar pegawai dapat memberikan kinerja yang baik dalam menyelesaikan segala tanggung jawab yang pegawai miliki. Hukuman yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan dapat meningkatkan perilaku disiplin pegawai kedepannya, sehingga mendidik mereka agar menjadi pegawai yang lebih taat terhadap peraturan dan memberika kinerja secara maksimal kedepannya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Suryawan, *et al.*, (2022).

Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,138), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,942 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,347** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa **Beban kerja** berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap **Kinerja** dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Beban kerja meningkat maka Kinerja tidak meningkat secara signifikan. Dalam setiap pekerjaan pasti memiliki target tersendiri yang perlu pegawai gapai tiap harinya, sehingga pegawai tertekan dengan setiap tugas yang dimiliki dalam menangani tanggung jawab yang dimiliki tidak sesuai dengan jam kerja yang atasan berikan. Beban yang diberikan membuat kelelahan secara fisik maupun mental para pegawai yang membuat menurunkan kinerja terbaiknya dalam menyelesaikan tugasnya. Maka sangat diperlukan jam kerja yang sesuai dengan beban kerja yang di berikan, sehingga dapat mendorong kemauan kerja para

pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Azhar, *et al.*, (2022).

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,061), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,267 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,790** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa **Kepuasan kerja** berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap **Kinerja** dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Kepuasan kerja meningkat maka Kinerja tidak meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan korelasi Kepuasan kerja dan Kinerja tidak berdampak signifikan terhadap karyawan. Hal ini bisa terjadi apabila pegawai Kapolres Situbondo merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang ditekuni atau terdapat masalah di dalam kantor, sehingga berdampak pada penurunan Kinerja para pegawai. Kepuasan pegawai yang kurang bisa disebabkan oleh banyak hal seperti fasilitas kerja yang kurang mumpuni, kemampuan yang tidak sesuai dengan profesi, lingkuragn kerja atau bisa karena sarana yang tidak mendukung. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Bari *et. al.* (2022) dan Nurbaya (2023).

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,037), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,262 (<1,964) dan nilai

P Value yaitu sebesar **0,793** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa **Motivasi kerja** berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap **Kinerja** melalui **Kepuasan kerja**, dengan demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**. Motivasi pegawai Kapolres Situbondo dalam melaksanakan tugasnya dapat ditunjukkan dengan kesungguhan dan ketekunan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Pegawai akan meningkatkan skillnya dengan selalu memberikan performa terbaiknya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, sehingga membangun motivasi dalam diri pegawai untuk menjadi yang terbaik dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat bersaing dengan pegawai lain. Disamping itu kepuasan kerja juga memiliki peran penting meskipun tidak secara signifikan menjadi penentu kinerja seorang pegawai. Jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap profesi yang dimiliki, tentu dapat berdampak terhadap kinerja yang akan dimilikinya. Hasil penelitian tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Nurbaya (2023).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,016), Nilai T-Statistic yaitu 0,269 ($<1,964$) dan nilai P Value yaitu sebesar **0,788** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa **Disiplin kerja** berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap **Kinerja** melalui **Kepuasan kerja**, dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**. Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan setiap organisasi dengan segala peraturan

yang ada dalam mengemban kewajiban yang atasan berikan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan setiap pegawai khususnya pegawai Kapolres Situbondo, karena merupakan sarana dalam melatih kepribadian para pegawai agar senantiasa memberikan kinerja terbaiknya. Kepala Kapolres Situbondo juga dapat memberikan kompensasi bagi setiap pegawai yang menepatkan disiplin kerja secara baik, sehingga para pegawai merasakan kepuasan kerja akan segala tanggung jawab yang pegawai miliki. Hal tersebut tentu akan berujung pada kinerja yang maksimal yang akan diberikan para pegawai terhadap instansi Kapolres Situbondo. Hasil penelitian tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Akbar, *et al.*, (2023).

Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,008), Nilai T-Statistic yaitu 0,210 ($<1,964$) dan nilai P Value yaitu sebesar **0,834** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa **Beban kerja** berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap **Kinerja** melalui **Kepuasan kerja**, dengan demikian **Hipotesis ke 10 ditolak**. Beban kerja yang diberikan atasan kepada pegawai Kapolres Situbondo dapat berdampak pada Kinerja yang dihasilkan pegawai, hal tersebut biasanya karena Beban kerja yang didapat tidak sesuai dengan keahlian maupun jam kerja yang telah diatur sehingga Kepuasan kerja dan Kinerja tidak dapat maksimal. Hasil temuan ini berbeda dengan pernyataan dari pengaruh langsung

Beban kerja terhadap Kinerja yang memiliki hubungan signifikan, artinya untuk dapat meningkatkan Kinerja tidak harus menciptakan Kepuasan kerja yang tinggi terlebih dahulu. Peran Beban kerja ini secara langsung berdampak pada Kinerja para karyawan, sehingga Beban kerja yang sesuai dapat mendorong peningkatan Kinerja pegawai Hasil penelitian tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Azhar, *et al.*, (2022).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima);
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima);
3. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_3 ditolak);
4. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (H_4 diterima);
5. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (H_5 diterima);
6. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_6 ditolak);
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_7 ditolak);
8. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui

- Kepuasan kerja (H_8 ditolak);
9. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_9 ditolak);
 10. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_8 ditolak);

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

1. Bagi Kapolres Situbondo

- a. Kapolres Situbondo dapat meningkatkan lagi keterampilan para pegawainya melalui pengadaan pelatihan untuk para pegawai Polres Situbondo.
- b. Kapolres dapat memberikan sanksi kepada para pegawai Polres Situbondo yang tidak mematuhi peraturan di tempat kerja.
- c. Kapolres harus memberikan jam kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai.
- d. Kapolres dapat meningkatkan suasana kerja di lingkungan kerja agar dapat terjalin hubungan yang makin solid antar pegawai.
- e. Kapolres dapat menjaga para komitmen pegawai dengan memberika kompensasi yang sesuai terhadap para pegawai.

2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar

pengembangan kurikulum Manajemen Sumber daya manusia, yang selanjutnya dapat menambah wawasan serta informasi bagi sivitas akademika tentang pengaruh penggunaan variabel Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, Beban kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Motivasi kerja, Disiplin kerja, Beban kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja dalam bidang Manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akbar, I., Tulhusna, L. dan Pramesti, R. A. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada RSUD. Asembagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (10): 2256-2273.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3648>
- Azhar, L., Harahap, P. dan Lestara, R., I. 2023. Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. Volume 16(1): 1-15.
<http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6395>
- Bari, M. M, Kusnadi, E dan Sari, L. P. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (9): 1842-1854.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2236>
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Fahira, J., N., Abriyan, Y. dan Wulansari, N. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkyo Basa Kota Padang. *Jurnal kajian Parawisata dan Bisnis Perhotelan*. Volume 3(1): 55-61.
<https://doi.org/10.24036/jkpbbp.v3i1.40072>
- Fatihudin, D. 2020. *Metode Penelitian: Edisi Revisi "Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi"*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,

- Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen dan Hadi, F. P. 2021. Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*. Volume 7(1): 35–54.
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Koesomowidjojo, S. M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melati, Rahayu, S. dan Choiriyah. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. Volume 3(1): 26-38.
<https://doi.org/10.47747/jnmp.sdm.v3i1.519>
- Nurbaya. 2023. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Badan Litbang Pertanian Jakarta 2023. *Cakrawala Repositori IMWI*. Volume 6(4):883- 892.
- Nurwati, S. 2021. Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*. Volume 1 (2): 235-264.
<https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>
- Prastiwi, N. P. E. Y., Ningsing, L. K. dan Putriani, K. 2022. Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Volume 7(1): 78-88.
<https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>
- Rahman, A. T., Suindyah, S. dan Subijanto. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*. Volume 9(1): 34-42.
<https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.173>
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, S. M. dan Evyanto, W. 2023. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Polresta Bareleng Batam. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Volume 6(2): 1500-1508.
<https://doi.org/10.36778/jes>

[ya.v6i2.1088](https://doi.org/10.37905/aksara.v6i2.1088)

Suryawan, I., N. dan Salsabila, A.
2022. Pengaruh Kepuasan
Kerja, Disiplin Kerja Dan
Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan. *AKSARA:
Jurnal Ilmu Pendidikan
Nonformal*. Volume 8(1): 1-
12.

<http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

Suyatno, A., *et al.* 2020. *Manajemen
Sumber Daya Manusia :
Prinsip Dasar Dan Aplikasi*.
Yogyakarta: Mirra Buana
Media.

Tsauri, S. 2013. *MSDM “Manajemen
Sumber Daya Manusia”*.
Jember: STAIN Jember.