

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MUNA

La Izawa<sup>1</sup>, Bahktiar Abbas<sup>2</sup>, Mahmudin A. Sabilalo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>, Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna dalam penerapan Aplikasi Pusaka. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna dalam penerapan Aplikasi Pusaka. pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna dalam penerapan Aplikasi Pusaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna yang berjumlah sebanyak 44 pegawai dan sekaligus dijadikan responden dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sensus. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan statistika inferensial yaitu *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Copyright © 2024 by the author



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan (Armstrong, 2010). Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Selain itu, perlu juga diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan SDM ini, kinerja individual dan kelompok adalah subyek untuk peningkatan yang

berkelanjutan bahwa orang-orang dalam organisasi dapat berkembang dengan cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi dan kinerja. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor disiplin individunya. Seseorang pegawai dengan tingkat disiplin yang baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien

*Gap Research* yang mendasari penelitian ini adalah EK dan Mukuru, (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Sebuah penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari sejumlah responden yang bekerja di berbagai bidang dan tingkat organisasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi kerja rendah., berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, (2019) yang menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ignatius Jeffrey dan Mahmud Soleman (2018) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian telah menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek seperti ketaatan terhadap aturan, kedisiplinan waktu, tanggung jawab pribadi, dan komitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan. Ketika seorang pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Supriyadi, 2024).

Pada pengamatan awal peneliti melihat bahwa fenomena yang terjadi pada objek penelitian pegawai ditingkat pelaksana atau staf yaitu masih kurangnya motivasi atau pegawai yang mengalami penurunan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan masih terlambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya pada waktu yang telah ditentukan, masih belum sungguh-sungguh dalam bekerja dan kurang ketelitian Tahun 2024. Fenomena selanjutnya yang terjadi pada objek penelitian yaitu meskipun telah adanya aturan tentang kedisiplinan pegawai sesuai dengan peraturan perundang unangan tetapi masih ada pegawai yang melanggar seperti masih ditemukannya pegawai datang terlambat, pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan, pegawai yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos bekerja, serta pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizing pimpinan Tahun 2024. Lebih lanjut peneliti juga mengamati bahwa pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja apabila terdapat stabilitas dan kemantapan dalam pekerjaannya, baik itu karir dan dunia kerjanya. Sebagai contoh, telah terjadi penurunan kepuasan kerja akibat beban kerja yang tinggi namun minimnya apresiasi pada pegawai di kantor. Peningkatan ataupun pengurangan beban kerja tetap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Akibatnya berpengaruh pula terhadap kinerjanya (Muftih, 2024).

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai hasil yang dicapai setelah melaksanakan suatu tugas atau aktivitas tertentu dalam periode waktu yang ditentukan. Menurut Robbin dan Nawawi, kinerja mencakup tidak hanya hasil yang dicapai tetapi juga kualitas dan

kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai. Ini menunjukkan bahwa kinerja adalah ukuran penting dalam menilai efektivitas individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Variabel kinerja dalam banyak teori juga dikaitkan dengan aspek-aspek seperti waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, dan kepemimpinan, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks penelitian, kinerja pegawai dapat diukur melalui berbagai indikator seperti kuantitas dan kualitas kerja, efisiensi waktu dan penggunaan biaya, serta tingkat kepuasan pelayanan yang diberikan. Mengacu pada PP No. 6 tahun 2022, indikator lain seperti komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan juga esensial dalam pengukuran kinerja. Penilaian ini membantu organisasi mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan serta mengakui dan menghargai pegawai yang menunjukkan performa tinggi (Lestari, 2024).

Mengingat kompleksitas dan multidimensionalnya kinerja, penting bagi organisasi untuk menerapkan sistem penilaian yang komprehensif. Sistem ini harus dapat menangkap semua aspek penting dari kinerja pegawai, memastikan bahwa penilaian dilakukan secara adil dan objektif. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa setiap pegawai berkontribusi secara efektif terhadap tujuan bersama, dan setiap pencapaian dapat diakui serta diberi reward secara tepat. Motivasi kerja merupakan pendorong utama di balik produktivitas dan efektivitas pegawai. Berbagai teori menyatakan bahwa motivasi kerja berasal dari dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Motivasi ini tidak hanya penting untuk individu dalam mencapai tujuan pribadi tetapi juga esensial dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Hafidzi dan kolega, motivasi menciptakan kegairahan kerja yang memungkinkan kerjasama, efektivitas, dan integritas dalam upaya mencapai kepuasan kerja (Sari, 2024).

Indikator motivasi kerja mencakup kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan dorongan untuk mencapai tujuan. Motivasi ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti fasilitas kerja, keamanan pekerjaan, interaksi sosial di tempat kerja, pengakuan atas prestasi, dan dorongan dari atasan. Pengaruh ini memperjelas bahwa motivasi adalah multifaset dan dapat berasal dari berbagai sumber, baik internal maupun eksternal. Untuk memaksimalkan motivasi kerja, penting bagi manajer dan organisasi untuk memahami dan mendukung kebutuhan-kebutuhan ini. Strategi seperti pengembangan karir, peningkatan lingkungan kerja, dan sistem penghargaan yang adil bisa diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja adalah fondasi penting dalam menjaga ketertiban dan efektivitas dalam organisasi. Menurut Hasibuan, disiplin mencakup kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Kesadaran ini berkaitan dengan pemahaman dan penerimaan akan aturan, sedangkan kesediaan lebih kepada sikap menghormati dan mengikuti peraturan tersebut. Disiplin kerja tidak hanya mempengaruhi efisiensi operasional tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Indikator disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap aturan waktu, peraturan organisasi, perilaku di tempat kerja, dan aturan lainnya. Kedisiplinan ini esensial untuk menjaga keharmonisan dan efektivitas dalam menjalankan berbagai operasi organisasi.

Disiplin yang baik di tempat kerja mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja, serta membantu dalam pembentukan budaya kerja yang positif. Organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung peningkatan disiplin kerja, seperti pelatihan tentang pentingnya disiplin, pengenalan sistem reward dan punishment yang jelas, dan pembinaan secara rutin. Manajer juga memiliki peran penting dalam memberikan contoh dan mendukung penerapan disiplin di tempat kerja. Pendekatan ini akan menguatkan struktur dan fungsi organisasi dalam jangka panjang. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi loyalitas dan retensi pegawai dalam sebuah organisasi. Menurut Hamali, kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas tetapi juga pada motivasi kerja pegawai. Aspek-aspek seperti gaji, promosi, supervisi, dan kondisi kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Indikator kepuasan kerja mencakup gaji yang kompetitif, peluang promosi, kualitas supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur kerja, dan hubungan antar rekan kerja. Menurut Priansa, kepuasan ini sangat berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya serta aspek-aspek lain dari pekerjaan tersebut. Memahami dan mengelola faktor-faktor ini penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai. Strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja termasuk penyesuaian gaji dan tunjangan yang adil, pengembangan karir yang jelas, manajemen yang efektif, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Melalui pengelolaan yang baik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka (Doha, 2024).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antara variabel independent motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan dan variabel dependen, yaitu kinerja. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui angket yang didistribusikan kepada responden. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan analisis statistik yang dapat mengkonfirmasi hubungan antar variabel berdasarkan hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan verifikasi dan penjelasan yang mendalam mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Wilayah Kementerian Agama Kabupaten Muna, yang berjumlah 44 orang. Semua anggota populasi ini dijadikan sampel penelitian (total sampling). Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Muna. Metode total sampling ini memudahkan peneliti dalam mengelola sumber daya dan waktu karena setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terlibat.

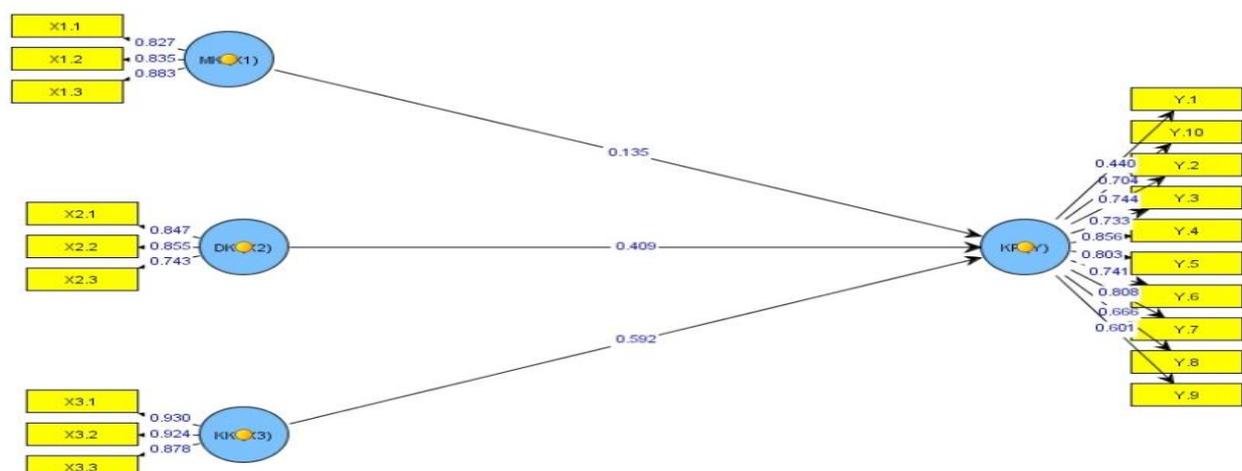
Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis: data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara dengan pimpinan dan pegawai Kantor Kementerian Agama serta informasi dari pihak lain yang relevan. Sedangkan data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner yang mengukur aspek motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan. Penggunaan kedua jenis data ini bertujuan untuk memperkaya analisis dan

memperkuat kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi angket, wawancara, dan dokumentasi. Angket yang digunakan bersifat tertutup, yang memungkinkan responden memilih jawaban dari opsi yang telah disediakan. Wawancara dilakukan secara terpimpin dengan menggunakan pedoman yang berisi garis besar pertanyaan, yang kemudian diperdalam selama wawancara berlangsung. Dokumentasi juga digunakan untuk mengumpulkan data relevan yang sudah ada dan terdokumentasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisis Deskriptif dan Partial Least Square (PLS) untuk Structural Equation Modeling. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan distribusi jawaban responden dan menginterpretasikan data kuantitatif berdasarkan skala Likert. Sedangkan PLS digunakan untuk menguji kekuatan dan signifikansi hubungan kausal antar variabel yang telah dihipotesiskan. Dalam analisis ini, aspek-aspek seperti loading factor, reliabilitas komposit, validitas diskriminan, dan R<sup>2</sup> diukur untuk menilai kualitas model yang digunakan dalam penelitian.

## PEMBAHASAN

### Pengujian Model Struktural dan Hipotesis Penelitian

Model struktural (*Inner model*) dievaluasi dengan melihat nilai koefisien parameter jalur hubungan antara variabel laten. Pengujian model struktural (*Inner model*) dilakukan setelah model hubungan yang dibangun dalam riset ini sesuai dengan data hasil observasi dan kesesuaian model secara keseluruhan (*Goodness of Fit model*). Tujuan pengujian terhadap model hubungan struktural untuk mengetahui hubungan antar variabel laten yang dirancang dalam studi ini. Dari output model PLS, Pengujian model struktural dan hipotesis dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien jalur dan nilai titik kritis (t-statistik) yang signifikan pada  $\alpha=0,05$ . Hasil analisis data secara lengkap dapat dilihat pada output PLS, (lampiran). Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini, maka pengujian model hubungan dan hipotesis antara variabel dapat dilakukan dengan tahap yaitu pengujian koefisien jalur pengaruh langsung. Uraian hasil pengujian hubungan antara variabel penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.



Gambar 1. Diagram Koefisien Jalur Hasil Olah PLS

**Tabel 1. Diagram Koefisien jalur dan Pengujian Hipotesis**

Hubungan Antara Variabel	Estimate	Standard deviation	T-Statistic	Sig.t	Keterangan
Motivasi kerja -> Kinerja pegawai	0.135	0.036	3.730	0.001	Signifikan diterima
Disiplin kerja -> Kinerja pegawai	0.409	0.037	11.062	0.000	Signifikan diterima
Pelatihan -> Kinerja pegawai	0.592	0.025	23.754	0.000	Signifikan diterima

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS, tahun 2024

Hasil pengolahan pada tabel 1 maka pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan hipotesis penelitian bertujuan untuk menjawab hipotesis apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Hasil pengujian pengaruh langsung dapat dijelaskan sebagai berikut.

### **H1 Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Hasil pengujian pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,135 dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar  $0.001 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini berarti membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga hipotesis (H1) yang diajukan dalam penelitian ini yakni dapat diterima.

### **H2 Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Hasil pengujian pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,409 dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar  $0.000 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini berarti membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga hipotesis (H2) yang diajukan dalam penelitian ini yakni dapat diterima.

### **H3 Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Hasil pengujian pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,592 dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar  $0.000 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini berarti membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah dan nyata dalam peningkatan kinerja pegawai, sehingga hipotesis (H3) yang diajukan dalam penelitian ini yakni diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang menyatakan

bahwa motivasi kerja yang dijelaskan dengan pernyataan meliputi: penghargaan bagi Pegawai dalam bekerja dapat memotivasi pegawai untuk bekerja, pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja, prestasi kerja pegawai sudah sesuai dengan harapan kantor, pegawai lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri, pegawai bangga jika hasil pekerjaan, mendapatkan apresiasi dari atasan, pegawai merasa memiliki dukungan sosial di tempat kerja, pegawai merasa penting untuk memiliki kendali atau kekuasaan dalam keputusan yang memengaruhi hidup, pegawai lebih suka berperan sebagai pemimpin dan mengambil inisiatif dan pegawai merasa terdorong untuk mencapai posisi atau pengaruh yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna. Hasil penelitian ini juga didukung dengan deskripsi jawaban responden (pegawai) menemukan bahwa kebutuhan akan prestasi merupakan faktor utama dalam merefleksikan variabel motivasi kerja yang berada pada kriteria baik, artinya bahwa penghargaan bagi Pegawai dalam bekerja dapat memotivasi Pegawai untuk bekerja, pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja, dan prestasi kerja pegawai sudah sesuai dengan harapan kantor. Serta kebutuhan akan kekuasaan dalam merefleksikan motivasi kerja berada pada kriteria baik, artinya bahwa pegawai merasa penting untuk memiliki kendali atau kekuasaan dalam keputusan yang memengaruhi hidup, pegawai lebih suka berperan sebagai pemimpin dan mengambil inisiatif dan pegawai merasa terdorong untuk mencapai posisi atau pengaruh yang lebih tinggi dalam pekerjaan.

Bukti empiris menunjukkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. pegawai yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Pegawai dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri pegawai mempunyai motivasi yang kuat yang memacu pegawai untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Kasmir, (2016), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan pegawai menuju sebuah tujuan. Kata motivasi melibatkan lebih dari gerak fisik mental. Motivasi juga mempunyai dua sisi gerakan dan motif. Gerakan dapat dilihat akan tetapi motif harus disimpulkan. Motif sering didefinisikan sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan atau impuls di dalam diri individu. Berdasarkan uraian pembahasan tersebut dapat diketahui bahwa motivasi yang diamati dari indikator kebutuhan prestasi, afiliasi dan kekuasaan dalam pelaksanaannya sudah baik sehingga dapat memacu perbaikan kinerja pegawai yang terimplementasi pada perbaikan kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, inisiatif, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

## **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna terdapat pengaruh positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dijelaskan indikator Taat Terhadap Waktu meliputi : Hadir dan Pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan kantor, ketaatan terhadap waktu memainkan peran penting dalam kesuksesan karir dikantor dan stress atau ketidak nyamanan ketika ketika harus menunggu seseorang yang terlambat; indikator Taat Terhadap Aturan Organisasi meliputi : penting untuk memahami aturan dan kebijakan kantor, mencari Pemahaman yang mendalam tentang aturan organisasi dan mengikuti pelatihan terkait aturan dan kebijakan organisasi. indikator taat terhadap peraturan lainnya dalam organisasi meliputi perlu untuk memahami peraturan lain yang tidak terkait langsung dengan pekerjaan di dalam organisasi, penerapan eraturan lainnya di organisasi ini memiliki dampak positif terhadap lingkungan kerja dan taat terhadap semua peraturan termasuk yang bukan terkait langsung dengan pekerjaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna. Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dianggap sebagai faktor penting karena disiplin organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi kinerjanya. Maka pegawai tersebut akan menghasilkan beban kerja dan kualitas (kinerja) yang memadai (Ariana, 2013). Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk mengikuti aturan hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan menaati peraturan tersebut. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Azwar, (2015) menyebutkan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”. Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas pegawainya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja pegawai maka nilai kinerja dari setiap pegawai pun akan diketahui. Hal tersebut karena disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat erat. Pegawai yang berdisiplin diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun, dan mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terarah dan sebaliknya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka ia akan bermalas-malasan dan cenderung akan menunda-nunda pekerjaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Tamin, (2023), Dyah, (2023) dan Novita,(2023) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian pembahasan tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja yang diamati dari indikator taat terhadap waktu, taat terhadap aturan organisasi dan taat terhadap peraturan lainnya dalam organisasi dalam pelaksanaannya sudah baik sehingga dapat memacu perbaikan kinerja pegawai yang terimplementasi pada perbaikan kuantitas,

kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, inisiatif, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menemukan pengaruh positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dijelaskan dengan pernyataan meliputi gaji yang pegawai terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya, gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga, puas dengan tingkat gaji saat ini, transparansi dalam proses Promosi pegawai, peluang untuk promosi di organisasi ini setara dan terbuka untuk semua pegawai, diskusi terbuka terkait jalur karir dan peluang promosi dengan atasan, mendapat dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas atau proyek bersama, ada komunikasi yang efektif diantara rekan kerja di kantor dan kerjasama tim diantara rekan kerja sangat baik dalam mencapai tujuan bersama. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna. Kepuasan kerja merupakan kriteria penting yang mewakili beberapa faktor psikologis, fisiologis, dan lingkungan pekerjaan yang menentukan stabilitas emosional pegawai. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi motivasi pegawai yang berdampak pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Davidescu et al., 2020).

Selaras dengan pendapat Onukwube, (2012) kepuasan kerja diperlukan untuk kesejahteraan tenaga kerja karena mencerminkan apa reaksi individu terhadap pekerjaan mereka. Jika kepuasan kerja tidak ada, diyakini akan membuat pegawai tidak puas yang pasti tidak dapat bekerja dengan kemampuan terbaiknya (Wibowo, 2017). Tenaga kerja yang bahagia dan termotivasi akan menjamin kesuksesan jangka panjang organisasi dan diyakini bahwa kepuasan kerja oleh semua tenaga kerja di industri apa pun sangat terkait langsung dengan tingkat motivasi mereka. Dengan demikian kepuasan kerja tidak hanya penting bagi staf, tetapi juga bagi pemberi kerja karena kepuasan kerja mampu meningkatkan motivasi yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan mengurangi perputaran pegawai. Hasil penelitian ini mendukung pula penelitian oleh Tamin, (2023) bahwa kepuasan kerja yang baik akan membuat seorang pegawai menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan uraian pembahasan tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang diamati dari indikator gaji, promosi dan rekan kerja dalam pelaksanaannya sudah baik sehingga dapat memacu perbaikan kinerja pegawai yang terimplementasi pada perbaikan kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, inisiatif, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menghasilkan temuan yang signifikan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna. Pertama, terdapat bukti kuat bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan dalam aspek-aspek seperti

kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas tetapi juga mencerminkan keinginan pegawai untuk mencapai standar prestasi yang lebih tinggi, menciptakan hubungan yang lebih baik di tempat kerja, serta meningkatkan pengaruh dan otoritas mereka dalam organisasi. Kedua, disiplin kerja terbukti berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, menegaskan bahwa kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehari-hari merupakan faktor penting yang mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal. Selanjutnya, kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan komponen seperti gaji, promosi, dan hubungan antar rekan kerja yang dianggap sebagai faktor-faktor utama yang meningkatkan kepuasan dan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kebijakan sumber daya manusia yang mendukung peningkatan motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pertama, terdapat kebutuhan untuk meningkatkan afiliasi di antara pegawai, dimana mereka harus lebih aktif bekerja sama, merasa bangga terhadap hasil kerja, dan mendapatkan dukungan sosial yang cukup di tempat kerja. Kedua, diperlukan peningkatan kepatuhan terhadap aturan organisasi dengan cara memastikan pegawai memahami dengan baik dan mendalam aturan serta kebijakan yang berlaku, dan mengikutsertakan mereka dalam pelatihan yang berkaitan dengan aturan dan kebijakan organisasi. Terakhir, disarankan bagi peneliti mendatang untuk mengembangkan model penelitian yang lebih kompleks yang melibatkan variabel lain seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja, serta menggunakan berbagai metode uji yang beragam untuk menghasilkan temuan yang lebih luas dan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

## **REFERENSI**

- Armstrong, M. (2010). *Human Resource Management Practice*
- Azwar, S. (2015). *Psikologi Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davidescu, A. A., Paul, A., Casuneanu, I., & Zaharia, M. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086.
- Doha. (2024). An Exploration of the Potentialities of Bai - Salam as a Mode to Financing Agricultural Products in Nigeria : A Case Study of Nguru- Bade Farmers. *Journal of Islamic Economics and Business Ethic (JIESBI)*, 1(2), 43–55.
- Lestari, D. (2024). Factors that influence the Islamic Perspective Human Development Index as Evidence of the Development of the Muslim Community. *Journal of Islamic Economics and Business Ethic (JIESBI)*, 1(2), 75–93.
- Muftih, A. (2024). Implementation of Accountability and Reporting Based on Islamic Sharia in Efforts to Prevent Regional Government Financial Fraud. *Journal of Islamic Economics and Business Ethic (JIESBI)*, 1(2), 94–107.
- Sari, I. R. (2024). Considerations of Religion and Situational Factors , Internal Control on the Occurrence of Fraud Trends : An Experimental Study of the Financial Services Sector in Indonesia. *Journal of Islamic Economics and Business Ethic (JIESBI)*, 1(2), 56–74.

- Supriyadi, A. (2024). Strengthening Muamalah Maliyah ' s Literacy Understanding of Online Transactions in Indonesia. *Journal of Islamic Economics and Business Ethic (JIESBI)*, 1(2), 108–124.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hafidzi, M. N., et al. (2019). *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Lestari, D. (2024). Factors that influence the Islamic Perspective Human Development Index as Evidence of the Development of the Muslim Community. *Journal of Islamic Economics and Business Ethic (JIESBI)*, 1(2), 75–93.
- Muftih, A. (2024). Implementation of Accountability and Reporting Based on Islamic Sharia in Efforts to Prevent Regional Government Financial Fraud. *Journal of Islamic Economics and Business Ethic (JIESBI)*, 1(2), 94–107.
- Onukwube, H. N. (2012). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 16-24.
- Poerwadarminta, W. J. S. (2019). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Priansa, D. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S., & Nawawi, H. (2006). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Motivasi Kerja dalam Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Sari, I. R. (2024). Considerations of Religion and Situational Factors , Internal Control on the Occurrency of Fraud Trends : An Experimental Study of the Financial Services Sector in Indonesia. *Journal of Islamic Economics and Business Ethic (JIESBI)*, 1(2), 56–74.
- Supriyadi, A. (2024). Strengthening Muamalah Maliyah ' s Literacy Understanding of Online Transactions in Indonesia. *Journal of Islamic Economics and Business Ethic (JIESBI)*, 1(2), 108–124.
- Uhing, B. (2019). *Teori dan Praktik Motivasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, J. (2015). *Aspek-Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: